PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
CORTE SUPREMA

Oficio N° 150 -2016

**INFORME PROYECTO DE LEY** 45-2016

Anteced.: **Boletines N° 7.025-31 y N° 7.855-13**.

Santiago, 17 de octubre de 2016.

SENADO DE LA REPUBLICA DE CHILE
18 OCT 2016
CORREO INTERNO SANTIAGO

Mediante oficio T/49/2016, de 7 de octubre de 2016, la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, doña Adriana Muñoz D'Albora, remitió a esta Corte el proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad, iniciado por dos mociones refundidas, correspondientes a los boletines N° 7.025-31 y 7.855-13, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de la Constitución de la República, y 16 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

Impuesto el Tribunal Pleno del proyecto en sesión del día 17 de octubre del actual, presidida por el suscrito y con la asistencia de los ministros señores Milton Juica Arancibia, Patricio Valdés Aldunate, Héctor Carreño Seaman, Haroldo Brito Cruz, Guillermo Silva Gundelach, señoras Rosa María Maggi Ducommun y Rosa Egnem Saldías, señores Juan Eduardo Fuentes Belmar y Lamberto Cisternas Rocha, señora Gloria Ana Chevesich Ruiz, señor Carlos Aránguiz Zúñiga, señora Andrea Muñoz Sánchez, señores Carlos Cerda Fernández, Manuel Valderrama Rebolledo y Jorge Dahm Oyarzún, acordó informarlo al tenor de la resolución que se transcribe a continuación:

**A LA SEÑORA PRESIDENTA**
**ADRIANA MUÑOZ D'ALBORA**
**COMISIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**
**H. SENADO**
**VALPARAÍSO**

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
CORTE SUPREMA

"Santiago, diecisiete de octubre de dos mil dieciséis.

**Visto y teniendo presente:**

**Primero:** Que por Oficio T/49/2016, de 7 de octubre de 2016, la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, doña Adriana Muñoz D'Albora, remitió a esta Corte el proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad, iniciado por dos mociones refundidas, correspondientes a los boletines N° 7.025-31 y 7.855-13, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de la Constitución de la República, y 16 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional;

**Segundo:** Que de acuerdo a lo consignado en la primera moción, la iniciativa legal se orienta a lograr la plena integración de las personas con discapacidad, acentuando –en el contexto de un marco universal de cultura y respeto de los derechos humanos- el entorno social por sobre las deficiencias de las personas, construyendo una mirada que reconozca y valore la diversidad, a la vez que enfatiza la efectiva igualdad de oportunidades para todos.

Agrega que Chile requiere eliminar paulatinamente las dificultades que aún existen para la plena integración de los discapacitados, situación que puede ser cumplida, a través de la acción tanto de particulares como el Estado, "*promoviendo la contratación de discapacitados* [sic] *en aquellas empresas que postulan a prestar servicios o vender productos a organismos estatales, a través de los procesos de licitación pública*".

Por su parte, la segunda de las mociones señala que nuestro país ha suscrito una serie de convenciones que protegen los derechos de las personas con discapacidad, en especial su inclusión laboral, entre las que se encuentran la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad, suscrita el 7 de julio de 1999 en Guatemala, y la Convención de Naciones Unidad sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo, ratificada en 2007.

Continúa mencionando que en el artículo 27 de esta última, 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 este objetivo, los Estados deben -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.

Complementa dicha información indicando que de acuerdo al Instituto Nacional de estadísticas, un 12,9% de la población (2.068.072 personas) presenta algún tipo de discapacidad, realizando algún tipo de trabajo remunerado, únicamente un 27,5% de ellos. La mayor cantidad de estas personas se concentran en los grupos etarios de mayor edad, correspondiendo el 50,9% a personas de entre 30 y 64 años, y un 35,1% a mayores de 65.

La moción también manifiesta que el Congreso ya ha discutido un aserie de leyes tendientes a mejorar las herramientas normativas para la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, entre las que identifica la Ley N° 19.284, para la plena integración de personas con discapacidad, de 1991, y la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Esta última, no contempló la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, como lo pretendían normar otras iniciativas modificatorias de la Ley N° 19.284, y que fueron archivadas con la posterior dictación de la Ley N° 20.422;

**Tercero:** Que el proyecto de ley en estudio aprobado en general por el Senado, y de acuerdo con lo consignado en el comparado emitido por su Comisión de Trabajo y Previsión Social, consta de dos artículos que modifican la Ley N° 19.886, Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, y la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

La Presidenta de la República presentó una serie de indicaciones a dicho texto, que modifican la referida Ley N° 20.422; el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y el Código del Trabajo; agregando algunos artículos permanentes y transitorios al mismo proyecto de ley;

**Cuarto:** Que el oficio remitido a la Corte consulta específicamente por las modificaciones introducidas al artículo 45 de la Ley N° 20.422, cuyo texto comparado se acompaña en un documento anexo a este informe, para mayor claridad.

Al respecto, ha de señalarse que, en ausencia de un informe que manifieste cuál de las versiones del artículo en cuestión es la definitiva, y existiendo plazos pendientes para la presentación de indicaciones, el informe analizará ambas versiones contenidas en el comparado disponible en la página del Congreso.

El primero de ellos, correspondiente al texto aprobado en general por el Senado, reza: "*Artículo 2°.- Incorpórase el siguiente artículo 44 bis en la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:*

*Artículo 44 bis.- Toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad de acuerdo al artículo 5° de la presente ley. La infracción a esta norma acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*";

**Quinto:** Que el referido artículo busca incorporar un régimen de reserva legal de empleos para personas con discapacidad, ascendente al 2% del total de puestos de trabajo disponibles, tanto en el sector público como en el privado, norma cuya infracción será sancionada en conformidad con el artículo 506 del Código del Trabajo.

En términos generales es posible observar:

**a)** El uso de conceptos vagos o difusos, como el de "unidad laboral", que podrían generar incertidumbre o interpretaciones diversas;

**b)** La aplicación de un sistema de cuotas, sin atender al número de funcionarios o trabajadores o el tamaño de la "unidad laboral", lo que puede producir dificultades importantes en micro y pequeñas empresas. ¿Qué ocurre con un negocio con sólo 5 trabajadores? Conforme a esta norma, para cumplir la cuota exigida, se requeriría contar con al menos un trabajador que posea "alguna

discapacidad de acuerdo al artículo 5°" de la ley N° 20.422,[1] lo que representa un 20% del total de sus trabajadores. Tanto es así, que la sanción es por referencia al artículo 506 del Código del Trabajo, que aplica un rango de multa distinto según el tamaño de la empresa, donde se incluye expresamente a las microempresas y pequeñas empresas. Según el artículo 505 bis, se entiende por micro empresa, aquella que contratare de 1 a 9 trabajadores, y por pequeña empresa, toda aquella que contratare entre 10 y 49 trabajadores. En estas dos clases de empresas, tener a un trabajador para cumplir la cuota exigida, es igual a exigir una cuota que supera el 2% del total de trabajadores de la misma.

**c)** Por último, siendo aplicable tanto a entidades públicas como privadas, la norma hace aplicables las sanciones del artículo 506 del Código del Trabajo, que indica los montos de las infracciones, según el tipo de empresa que corresponda (micro y pequeña empresa, mediana empresa y grandes empresas). En consecuencia, tratándose de órganos públicos, no podrían ser esas las sanciones aplicables, de modo que se observa una laguna normativa que podría derivar en una falta de efectividad de la regulación respectiva;

**Sexto:** Que la segunda versión del artículo, correspondiente al texto introducido por las indicaciones del Ejecutivo, se orienta a remplazar el artículo 45 de la Ley N° 20.422.

Respecto del inciso 2° del artículo en cuestión, referido a la reserva del 1% de la dotación anual de funcionarios (mayores a 200 empleados) para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, es menester recordar la motivación contenida en el literal e) de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que reconoce que "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás", aseverando en su artículo 1° que el propósito de la Convención "*es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*";

---

[1] Artículo 5°.- Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Séptimo:** Que asimismo, los literales c) y d) del artículo 3° de la referida Convención, disponen que serán principios de la misma, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, y el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas. Para ello, los Estados Parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, particularmente a través de la adopción de todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

**Octavo:** Que de igual modo, en el numeral 2 del artículo 4°, la Convención dispone que "*respecto a los derechos económicos, sociales y culturales,* [-entre los que se encuentra el derecho al trabajo y la libre elección de empleo-] *los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos*". En el mismo sentido, el artículo 5° N° 1, manifiesta que "*Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna*"; agregando, en su numeral 4°, que "*No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad*".

En particular, el artículo 8° de la Convención, señala en su numeral 1° literal c), que los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad, incluyéndose dentro de estas medidas, la puesta en marcha y mantención de campañas efectivas de sensibilización pública destinada a promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.[2]

Por último, y en específico, el artículo 27 establece el reconocimiento que los Estados Partes hacen respecto del "*derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye*

[2] Artículo 8, numeral 2.iii.

*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*". Para ello, los Estados Partes deben salvaguardar y promover 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 ellas:

**a)** Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, otorgando condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y la reparación por agravios sufridos;

**b)** 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;

**c)** Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

**d)** Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; y

**e)** Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

**Noveno:** Que a nivel nacional, la garantía de este derecho para las personas con discapacidad fue una de las preocupaciones manifestadas por el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, en sus observaciones finales sobre el informe inicial de Chile, emitidas el 18 de abril de 2016. En efecto, y a propósito del análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, el Comité señaló que "*se encuentra preocupado por la brecha de inclusión laboral en detrimento de las personas con discapacidad en el Estado parte y la ausencia de estrategias específicas para promover la vinculación de las personas con discapacidad en el empleo*".[3] Así, el Comité recomendó al Estado de Chile, "*acelerar la adopción de la legislación sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, y adoptar una estrategia amplia con indicadores y plazos específicos en la materia, incluyendo*

[3] Naciones Unidas, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Chile. 18 abril 2016, p. 8.

*a las mujeres y los jóvenes con discapacidad. El Comité recomienda al Estado parte prestar atención a los vínculos entre el artículo 27 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, meta 8.5 y asegurar el logro de un empleo productivo y decente para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad en línea con el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor*".[4];

**Décimo:** Que en conformidad con lo reseñado anteriormente, es que la iniciativa en estudio parecería adecuada para lograr el cumplimiento de las obligaciones internacionales contraídas válidamente por el Estado de Chile, de manera que la incorporación de porcentajes de reserva laboral inclusiva para personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado, constituye la adopción de medidas afirmativas en beneficio de las personas con discapacidad, avanzando en el cumplimiento progresivo de la promoción, protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, particularmente de aquellos atingentes a las personas con discapacidad. Adicionalmente, y en conformidad con el artículo 5° numeral 4° de la Convención, medidas de este tipo no se consideran discriminatorias, en la medida que son necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad, instalando a través de su imposición, el cambio de perspectivas de la discapacidad, desde el modelo médico tradicional, a un sistema social de la discapacidad, en que son el Estado, sus instituciones, y las personas todas, las que deben adecuarse a las situaciones de discapacidad de las personas, promoviendo, adicionalmente, el reconocimiento de las capacidad, méritos y habilidades de las personas con discapacidad, en el contexto de las relaciones y el mercado laboral;

**Undécimo:** Que en cuanto al análisis normativo, propiamente tal, parece acertado sustituir la expresión "órganos de la administración de justicia" presente en el texto actual del artículo 45 de la Ley N° 20.422, por la expresión Poder Judicial y la alusión a otros órganos específicos (el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley), en cuanto define con mayor claridad el destinatario de la norma. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario revisar si se justifica que ciertos entes privados, con una evidente función pública, como son las Notarías, Conservadores de Bienes Raíces y Archiveros Judiciales, queden excluidas del presente sistema de cuotas.

---

[4] Ibíd., p. 8.

Sin embargo, para esta Corte es claro que el porcentaje o rango de reserva legal de plazas funcionarias que prevé la iniciativa que se revisa en caso alguno podría estar referido a los cargos pertenecientes al Escalafón Primario del Poder Judicial, toda vez que, en lo que concierne a los cargos de Ministro y Fiscal Judicial -sea de Corte Suprema o de Corte de Apelaciones- y de Juez, la designación propiamente tal no se encuentra entregada al Poder Judicial puesto que tanto esta Corte Suprema, como las Cortes de Apelaciones, en su caso, tienen a su cargo la formación de quinas o ternas, según corresponda, y la preceptiva que rige su provisión se encuentra específicamente contenida en la Constitución Política de la República y en el Código Orgánico de Tribunales, sin que sea dable para el tribunal encargado de conformar tales nóminas alterar estas normas;

**Duodécimo:** Que en términos generales, de esta propuesta podemos observar los siguientes aspectos:

**a)** Llama la atención la existencia de un régimen excusatorio, fundado en la naturaleza de la actividad, la falta de cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes idóneos. Sobre el particular, se ignora cuál es el rol -si cumple alguno- de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad, en relación con los efectos del informe fundado que deben emitir las entidades para excusarse. El proyecto se limita a señalar que en los casos en que no sea posible el cumplimiento de la cuota legal, sustentado en estas causales, la entidad respectiva deberá remitir un informe fundado a estas dos instituciones. De tal manera, no queda claro si es necesaria la calificación de dichas causales y sus fundamentos, ¿quién calificaría la concurrencia de estas causales de excusa? ¿basta que el órgano las invoque de forma fundada?;

**b)** En términos más generales, y apuntando a las causales de excusa, cabe cuestionarse si es admisible incumplir la cuota establecida para el servicio señalando que carece de cupos disponibles en la dotación de personal. En principio, una excusa en estos sentidos, constituiría un contrasentido en términos de la adopción, precisamente, de la medida afirmativa que se intenta adoptar. Sin embargo, el cambio de régimen entre el actualmente vigente y uno de reserva legal de cuotas, como el que se pretende implementar, parecería aceptable en el contexto de un avance progresivo del sistema, requiriéndose eso sí, una norma transitoria que regule su aplicación;

**c)** Por lo demás, respecto de las otras dos causales (naturaleza de la actividad y falta de postulantes idóneos), cabe cuestionarse si éstos son supuestos de excusa legal aceptables, en la medida que la ley no exige la asignación de labores específicas a una persona con discapacidad, entregando al servicio la flexibilidad necesaria para adecuar su organización a los porcentajes establecidos como cuota;

**d)** Por último, no queda claro si dicho régimen de excusa será aplicable al Poder Judicial (y las demás entidades distintas a la Administración del Estado), y, en caso de serlo, no se comprende el rol de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad, en relación con dichas instituciones;

**e)** En otra materia, el inciso 5° del artículo en cuestión dispone que a través de un reglamento, dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito además por los Ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, se establecerán "*los parámetros de determinación de la dotación anual, los procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa*". Dicho campo de acción para el reglamento parece indefinido en sus contornos, lo que podría conllevar una eventual confusión o superposición de las facultades normativas, que podría colisionar con las facultades que el mismo proyecto de ley asigna al "*jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente*" quien "*deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación*" de cuota;

**f)** Por último, el inciso 6° del nuevo artículo 45 entrega al propio Poder Judicial la facultad de normar el cumplimiento de las exigencias impuestas por el artículo, lo que parece adecuado, atendidas las diferencias normativas y de implicancias prácticas que distinguen esta institución del resto de los órganos identificados por la norma, particularmente aquellos pertenecientes a la Administración del Estado. Por lo demás, así ha ocurrido hasta la actualidad, con la vigencia de la Ley N° 20.422, la que se encuentra reglamentada a través del Acta N° 165-2010, que establece las normas aplicables a personas con discapacidad que postulen a cargos del Poder Judicial, que en lo sustantivo identifica las adecuaciones que deben hacerse en los procesos de selección y en el ejercicio de los cargos respectivos; reglamentación que se suma al Acta N° 37-2011, que fija la política de reclutamiento y selección para proveer cargos de planta pertenecientes a la

Tercera y Sexta serie del escalafón secundario y al escalafón de empleados del Poder Judicial.

Actualmente, y según la información entregada por el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa, cunado algún postulante a concursos del Poder Judicial adjunta fichas de discapacidad a su postulación (a través de SIGPER), la unidad respectiva contacta telefónicamente al candidato para adecuar la prueba a las particularidades respectivas. Cada uno de estos casos, se analiza aisladamente, pues cada situación es distinta a otra. Sin perjuicio de ello, lo más habitual –según se informa- es la concurrencia de personas con discapacidad visual, requiriéndose desde mayor tamaño en la letra de las evaluaciones, hasta asistencia individual en la lectura del instrumento, para aquellas personas que casi no gozan de visión;

**Decimotercero:** Que fuera del artículo consultado, es preciso realizar algunas observaciones sobre los artículos transitorios incorporados por las indicaciones efectuadas por el Ejecutivo.

La primera de ellas, se refiere a la entrada en vigencia de la ley, que en conformidad con los artículos primero y segundo transitorios, queda supeditada al cumplimiento de 3 requisitos: (a) La publicación de la ley; (b) La dictación de las normas internas del Poder Judicial para reglamentar la ley, dentro del plazo de 6 meses contados desde la publicación de la misma; y (c) La llegada del día 1° de enero del año siguiente a la dictación del reglamento o el vencimiento del plazo identificado en el literal anterior. Este diseño de la entrada en vigencia parece adecuado, atendido el impacto que la aplicación de la ley tendrá sobre las instituciones sobre las que recaerá. Sin perjuicio de ello, llama la atención la carencia de consecuencias asociadas al incumplimiento de la reglamentación, observación que no sólo es aplicable al Poder Judicial, sino a todas las demás instituciones sujetas a esta ley.

Finalmente, y sin recaer en aspectos de organización o atribuciones de los tribunales, pero sí relacionados con las vigencia de la ley, llama la atención la forma cómo el numeral 17 del boletín de indicaciones construye la vigencia progresiva del artículo 5° de la ley, que deroga el artículo 16 de la Ley N° 18.600, referido a la libre pactación de los sueldos de las personas con discapacidad mental, y la liberación de la exigencia de cumplir con los montos de sueldo mínimo.

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
CORTE SUPREMA

La derogación de la norma parece positiva en razón del derecho de igualdad de todas las personas, particularmente respecto de la falta de aplicación de las normas sobre sueldo mínimo que actualmente contiene el artículo 16 de la Ley N° 18.600, garantizando así la verdadera vigencia del artículo 12 de la Convención, y el artículo 1° de la Constitución Política de la República.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 77 de la Constitución Política de la República y 18 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, se acuerda informar **en los términos precedentemente expresados** el proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad.

Oficiese.

PL 45-2016".

Saluda atentamente a V.S.

Hugo Dolmestch Urra
Presidente

Jorge Sáez Martin
Secretario