



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 20.422 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CON LA FINALIDAD DE AMPLIAR LA INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD TANTO EN EL SECTOR PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO.

Fundamentos:

1.- Según los últimos datos oficiales con los que se cuenta, en nuestro país el 16,7% de la población detenta algún tipo de discapacidad, esto es, casi 3 millones de personas¹. El porcentaje de la población en edad laboral con algún tipo de discapacidad es el siguiente: de 18 a 29 años: 7,1%; de 30 a 44 años: 11,3%; de 45 a 59 años: 21,7%; de 60 y más años: 38,3%. Desde esa perspectiva, se estima que un 57,2% de las personas en situación de discapacidad se encuentran inactivos (cerca de 1,5 millones de personas que no participa del mercado laboral); 39,3% se encuentra trabajando y un 3,6% desocupado.

2.- Como podemos analizar desde los datos señalados, la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es muy baja en nuestro país. A pesar de los esfuerzos legislativos orientados en mejorar las cifras, como, por ejemplo, mediante la dictación de la ley 21.015 sobre incentivo a la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral, del año 2017, donde se incorporó la reserva de un 1% de la dotación de personas en servicios públicos con 100 o más funcionarios, lo cierto es que el efecto de dicha legislación aún sigue estando muy por debajo de los niveles deseados.

¹ Dato según II Estudio Nacional sobre Discapacidad, año 2015.





3.- Cabe hacer presente que nuestra Constitución asegura a todas las personas las garantías fundamentales de “igualdad ante la ley” y la de igual protección en el ejercicio de sus derechos². En base a estos principios es que debemos avanzar en nuestra legislación, a fin de dotar de más y mejores oportunidades de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, lo cual se logra con ofertas de trabajo en el cual se dé un trato digno y en igualdad de condiciones con las demás trabajadoras y trabajadores.

4.- Por esta razón, el presente proyecto de ley propone establecer reserva de un porcentaje mínimo de puestos de trabajo a personas que detenten una condición de discapacidad de conformidad con el artículo 5° de la ley 20.422. Lo anterior se contempla tanto en el sector público como en el sector privado. Así, por ejemplo, en el sector público, actualmente la ley establece en el artículo 45° una reserva de tan sólo un 1% de la dotación en aquellos casos que el servicio público cuente con 100 o más funcionarios dentro de su dotación anual. El presente proyecto propone una nueva fórmula: estableciendo que, en aquellos servicios cuya dotación anual contemple entre 20 a 50 funcionarios, se reserve el 1% de la dotación. Asimismo, en caso de que el servicio cuente con 51 o más funcionarios en la dotación anual, dicho porcentaje se aumente a 5% de cupos laborales para personas en situación de discapacidad.

5.- Por su parte, para el caso del sector público, la ley sólo contempla en su artículo 44° que el Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad, desarrollando para tal efecto, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. Como vemos, no existe un imperativo legal para que el

² Artículo 19 numeral 2 y 3 de la Constitución Política de la República de Chile.





sector privado asuma un rol activo en materia de inclusión laboral, por lo cual, el presente proyecto contempla la posibilidad de que en aquellas empresas o instituciones que configuren fuente laboral cuyo número de trabajadores y trabajadoras sea igual o superior a 20 empleados, se deba reservar, a lo menos, un 1% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Se establece una exigencia inferior al sector público considerando la existencia de Pymes y otras circunstancias que podrían dificultar el cumplimiento de lo prescrito (tales como ubicación geográfica, naturaleza de la actividad, etc.). Por ello, también se establece al empleador la posibilidad de justificar de manera fundada ante un eventual incumplimiento, caso en el cual no sería sancionado como infractor a la norma.

Es por lo anterior que, las Diputadas y Diputados firmantes venimos en proponer el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Modifíquese la ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en el siguiente sentido:

1.- Incorpórese los siguientes incisos segundo y tercero al artículo 44°:

“Sin perjuicio de lo anterior, las empresas e instituciones de carácter privado que constituyan fuentes laborales cuyo número de trabajadores y trabajadoras sea igual o superior a 20 empleados, deberán reservar a lo menos un 1% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la presente ley, las cuales deberán contar con la





debida calificación y certificación para desempeñar funciones laborales, de acuerdo a las características de la empresa o institución. En caso de infracción a lo establecido en esta disposición, se sancionará de conformidad a lo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo.

Ante la imposibilidad de dar cumplimiento total o parcial a lo señalado en el inciso anterior, las empresas e instituciones deberán informar a la Dirección del Trabajo de su domicilio, explicando fundadamente las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o institución, no contar con cupos disponibles dentro de los puestos de trabajo, y la falta de postulantes ante nuevas ofertas de trabajo que cumplan con el requisito de persona con discapacidad en virtud de lo establecido en el artículo 5° de la presente ley.

2.- Reemplazase el inciso segundo del artículo 45° por el siguiente:

“En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual entre 20 a 50 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. En el caso de las instituciones cuya dotación anual sea de 51 o más funcionarios o trabajadores el porcentaje aumentará, a lo menos, al 5% de la dotación anual. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

Artículo Transitorio: Las disposiciones establecidas en la presente ley comenzarán a regir transcurridos 3 meses desde su publicación en el Diario Oficial de Chile.





Carolina Marzán Pinto
H. Diputada de la República.

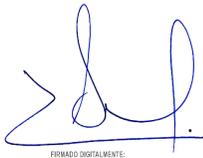




FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CAROLINA MARZÁN P.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. RUBÉN MORAGA M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS ROCAFULL L.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. SERGIO BOBADILLA M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCESCA MUÑOZ G.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. SANDRA AMAR M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. EDUARDO DURÁN S.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CLAUDIA MIX J.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. NORA CUEVAS C.

