

N° Boletín:	5657-11		
Título:	Consagra en la ley N° 19.284, la reserva de empleo para personas con discapacidad.		
Fecha de Ingreso:	Martes 8 de Enero, 2008		
Iniciativa:	Moción	Tipo de proyecto:	Proyecto de ley
Cámara de origen:	C.Diputados	Urgencia actual:	Sin urgencia
Etapas:	Primer trámite constitucional		
Subetapas:	Primer informe de Comisión de Salud		

Autores:

Accorsi Opazo, Enrique
Alinco Bustos, René
Girardi Briere, Guido
González Torres, Rodrigo
Jaramillo Becker, Enrique
Jiménez Fuentes, Tucapel
Leal Labrín, Antonio
Núñez Lozano, Marco Antonio
Quintana Leal, Jaime
Vidal Lázaro, Ximena

Consagra la reserva de empleo para personas con discapacidad en la ley N° 19.284 Boletín N° 5657-11

VISTOS: Lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República; lo prevenido por la Ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y lo establecido por el Reglamento de la H. Cámara de Diputados

CONSIDERANDO:

1.- Que, la organización mundial de la salud distingue en discapacidad, deficiencia y minusvalía, señalando que son:

- a) La deficiencia, dentro de la experiencia de la salud, se entiende como "... toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica."
- b) La discapacidad, "...es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano."
- c) Por otra parte, minusvalía "...es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

2.- Que, la discapacidad intelectual, por otra parte, es una condición del desarrollo reprimido o incompleto de la mente, caracterizado por discapacidad de destrezas y de la inteligencia en general en áreas como conocimiento, lenguaje y habilidades motoras y sociales.¹

3.- Que, por último, el Consejo de Europa del 1998 define la dependencia como «un estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes para realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal». Esta definición, que ha sido ampliamente aceptada, plantea la concurrencia de tres factores para que podamos hablar de una situación de dependencia:

¹ <http://who.int/es/iridex.html>

- En primer lugar, la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial que merma determinadas capacidades de la persona.
- En segundo lugar, la incapacidad de la persona para realizar por sí misma las actividades de la vida diaria.
- En tercer lugar, la necesidad de asistencia o cuidados por parte de un tercero².

4.- Que, de acuerdo a las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas, en nuestro país, un 12,9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, presenta algún tipo de discapacidad (De ese total, 1.204.576 (58,2%) son mujeres y 863.496 (41,8%) son hombres. La proporción por sexos de la población del país es de 50,7% de mujeres y 49,3% de hombres), y de ellos sólo un 27,5% realiza un trabajo remunerado, la que en el 16,3% es combinada con otro quehacer. En contraste, el 20,5% no realiza actividad alguna y el 44,1% hace solamente trabajo doméstico. Concentrándose la mayor cantidad de personas con discapacidad en los grupos etéreos de mayor edad, así, el 85,4% de las personas con discapacidad en Chile tiene más de 29 años, distribuyéndose en un 50,9% entre 30 y 64 años y un 35,1% en mayores de 65 años.³

5.- Que, de los conceptos y datos expuestos, resulta pues evidente que las personas con discapacidad representan una parte importante de la población, tanto desde el punto de vista del frío dato estadístico, como desde el punto de vista de su presencia familiar y social (1 de cada 3 familias chilenas, tiene entre sus miembros una persona con discapacidad).

6.- Que, sin embargo, la protección de las personas con discapacidad, el fomento de su participación social, política, cultura, y laboral no se ha enarbolado como uno de los fines de las políticas legislativas y gubernamentales de prioridad, y vemos como dichas personas y en definitiva, dichas familias ven parte importante de sus anhelos segregados por una sociedad que condena la diferencia.

7.- Que, si bien, nuestro Congreso ha promovido la discusión parlamentaria tendiente a mejorar las herramientas legislativas de protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, no es menos cierto que llevamos décadas de atraso en el establecimiento de instrumentos normativos adecuados para ello, fundamentalmente en materias de educación y empleo.

8.- Que, como veíamos en las cifras señaladas, sólo un 27,5% de las personas con discapacidad realiza un trabajo remunerado, siendo que el 85,4% de ellos tiene más de 29 años, lo que resulta que muchos de ellos se encuentran cesantes siendo laboralmente activos.

9.- Que, el fomento del empleo y la contratación de personas con discapacidad, ha sido una prioridad de las legislaciones europeas desde los años cincuenta, estableciendo mecanismos de inserción de ellas en el mercado laboral, fundamentalmente mediante la llamada reserva laboral, y de lucha contra la discriminación con el objeto de revertir la segregación social de las mismas.

10.- Que, en el anterior contexto, cabe por ejemplo citar la ley española, 13 de 1982, de Integración social de los Minusválidos, que en sus artículos 37 a 48 establece normas relativas a la integración laboral, siendo lo dispuesto en el artículo 38.1, tal vez uno de los puntos de mayor trascendencia de la misma. Al respecto, dicha norma establece, que "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento

² Discapacidad y Empleo. Instituto Aragonés de empleo. IALDA Taller de Ideas, 1ª edición: noviembre 2005. pág. 49 y ss.

³ Datos obtenidos de <http://www.ine.cl/canales/sala-prensa/noticias/2005/ene/not280105.php>, consultado el 06 de diciembre de 2007.

prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal."

Normas similares encontramos en Francia, en donde de acuerdo con la ley N° 75/534 de 1975, los órganos de la Administración del Estado, y los entes locales, así como los establecimientos públicos, cualquiera que sea su naturaleza, las empresas nacionales, las sociedades de economía mixta y las empresas privadas encargadas de un servicio público, tienen la obligación de contratar personas con discapacidad.

Para lo anterior se establece que el empleador que ocupe a menos de veinte asalariados estará obligado a emplear, a tiempo completo o a tiempo parcial a minusválidos en la proporción de un 6 por 100 de la plantilla total de los trabajadores. A esta misma obligación están sujetos el Estado y los establecimientos públicos que no sean comerciales ni industriales.

Asimismo, en Italia, el artículo 3° de la ley N° 68 del 12 de marzo de 1999, que establece las normas para el derecho al trabajo del discapacitado, dispone la reserva de empleo, en entidades públicas o privadas, para las personas que estando en edad de trabajar sufran de una disminución física, psíquica, sensorial o sufran de una disminución intelectual, entre otras, en razón de un 7% de los puestos laborales para aquellos empleadores que ocupen más de 50 dependientes, dos puestos de trabajo para aquellos que empleen entre 36 y 50 dependientes, y un puesto de trabajo para aquellos empleadores que ocupen entre 15 y 35 trabajadores.

En Latinoamérica por otra parte, la legislación Argentina ha contemplado la reserva laboral, estableciendo en la ley 22.431 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." (Artículo 8°).

11.- Que, las anteriores normas, si bien fueron tildadas por algunos de paternalistas, al establecer garantías artificiales para la contratación de personas con discapacidad, han resultado en importantes herramientas para estimular el empleo, incorporar a la sociedad y dignificar nuevamente a la persona con discapacidad. Pues si señalamos que normas de este tipo se constituyen en paternalistas, más aún lo serán aquellas que otorgan pensiones de discapacidad, o incluso la misma legislación laboral, que en su conjunto se dicta por el Estado para proteger a la parte más débil de la relación contractual.

"El derecho de las personas discapacitadas a gozar de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado regular de trabajo, ha sido garantizado en las legislaciones analizadas, adoptando una normativa pertinente, esto es, medidas positivas especiales. En estos mismos países, se han constituido también Oficinas que llevan un registro de los trabajadores minusválidos demandantes de empleo, como una forma de fomentar el mismo"⁴.

12.- Que, en nuestro Derecho, aún falta desarrollar iniciativas de la anterior naturaleza, promover la inserción social y laboral de la discapacidad, así, la reserva de empleo se constituye como una herramienta útil, que hace responsable a la sociedad de su necesidad de asumir de una vez que la diferencia contribuye al desarrollo humano y que la discapacidad es sólo una forma de diferencia. Es imprescindible, que las instituciones y entidades empresariales asuman su responsabilidad social y corporativa, comenzando por dar la posibilidad de empleo a las personas con discapacidad.

⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. Promoción Laboral de los Discapacitados en los Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y en la Legislación de Francia, Italia y España. Disponible en: http://www.bcn.cl/icarpeta_temas/temas-portada.2005-10-24.2908836766/documentos-pdf.2005-10-24.7314727854/

"Las personas con discapacidad carecen de la oportunidad de tener un empleo apropiado en casi todas las sociedades. Se estima que por lo menos la mitad de todas las personas con discapacidad del mundo desarrollado, y la gran mayoría de las personas con discapacidad de los países en desarrollo, están desempleadas. La mayoría de las demás están subempleadas, o nunca tendrán pleno acceso al mercado laboral. Esa situación es deplorable.

13.- Que, las personas con discapacidad pueden hacer una contribución valiosa en la fuerza de trabajo como empleados, empresarios y empleadores. Pero enfrentan numerosos obstáculos que les impiden aprovechar plenamente su potencialidad. Temprano en la vida encuentran dificultades para tener acceso a una educación o para adquirir aptitudes que faciliten su empleo. Más adelante los temores y los prejuicios acerca de su capacidad les niegan oportunidades de trabajo que están al alcance de los demás. Los lugares de trabajo inaccesibles, legislaciones y prácticas implícita e implícitamente discriminatorias, y condiciones de trabajo desfavorables constituyen obstáculos adicionales."⁵

Por lo tanto, los diputados que suscriben vienen a someter a la consideración de este H. Congreso Nacional el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Incorpórese un nuevo artículo 38 bis a la ley 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, del siguiente tenor:

"Artículo 38 bis.- Toda unidad económica, independientemente de su estructura legal o empresarial, que emplee 50 o más trabajadores, deberán contar con al menos un 2% de trabajadores que, estando capacitados para la función, sufran de alguna discapacidad, sea que se encuentren o no inscritos en el registro establecido en la presente ley. Para computar la cifra anterior, se considerarán todos los trabajadores que presten servicios para la empresa, en forma independiente o bajo subordinación y dependencia.

A aquel que incumpliera lo dispuesto en el inciso anterior, se le impondrán las multas señaladas en el artículo 477 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, Código del Trabajo."

⁵ *Mensaje del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon.* En el día internacional de la discapacidad. Disponible en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/3/31533/P31533.xml&xsl=/prensa/tlp/p6f.xsl&base-/prensa/tpl/top-bottom.xsl>, consultado el 06 de diciembre de 2007.