

Legislación Chilena en Discapacidad y Empleo

Daniela Tahis Valdebenito Prado
30 de Agosto del 2013

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han gestando diferentes formas de ofrecer respuestas a las necesidades de las personas en situación de discapacidad las cuales se basan en modelos intrínsecos que se fundamentan en los derechos humanos y que aspiran a potenciar el respeto por la dignidad humana (De Asís et. al 2007c). La emergencia del modelo social sobre la discapacidad, ha hecho posible centrar las acciones más en el entorno y en la participación que en temas biomédicos centrados en el modelo rehabilitador¹. De esta forma, el concepto de discapacidad que maneja el modelo social se aparta de un concepto basado única y exclusivamente en rasgos de las personas, se trata de una concepción que ha calado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, para la cual la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno (De Asís 2013).

Sin embargo, transcurridos ya siete años de la Convención, la implementación de las distintas directrices que aborda deja un panorama disímil en la asimilación que han tenido los distintos países que la adscriben. La implementación del modelo social ha tenido un ritmo desigual en su implementación lo cual genera que aún existan barreras en temas de accesibilidad, discriminación en el acceso a bienes y servicios, exclusión de las personas en situación de discapacidad de los procesos participativos de toma de decisiones, entre otros. Por lo tanto, la

¹ El modelo médico rehabilitador surge posterior a la II Guerra Mundial y se basa en un paradigma asistencialista que se aplicó a muchas personas que resultaron heridas como consecuencia de este conflicto, perdiendo órganos o funciones. La discapacidad es vista como una deficiencia que, dado su origen y alcance, justificaba la instauración de políticas destinadas a garantizar servicios sociales. Y esta forma de ver la discapacidad se hace universal y se proyecta más allá de aquellos que habían resultado heridos en la guerra. Aún existen instituciones y teóricos que utilizan este enfoque como fundamento de su disciplina.

vulneración de los derechos de las personas en situación de discapacidad sigue siendo una realidad vigente.

El acceso al empleo constituye una de las áreas que aborda la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en donde se han visto pocos resultados en términos de disminución de brechas entre las personas en situación de discapacidad y aquellos que no la tienen. Persisten altas cifras de inactividad, bajo acceso al empleo ordinario y condiciones laborales precarias. Las posibilidades de empleo que se han generado como posibles soluciones a la problemática, tales como los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales en España, han sido cuestionados en su sostenibilidad y en el enfoque segmentador que generan. Hoy en día la figura de los Centros Especiales de Empleo está en aumento y esto se debe a las grandes dificultades existentes para el acceso al empleo ordinario (Jordán y Verdugo 2010).

La forma de lograr acciones eficientes y medidas concretas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad pasa por elaborar normas y directrices consensuadas y efectivas en el abordaje de la problemática. Para esto es fundamental contar con un acabado conocimiento del ordenamiento jurídico existente en discapacidad y empleo de forma que éste proporcione una base argumental para el desarrollo de futuras acciones que puedan implementarse.

A través de la revisión y el análisis de instrumentos de orden jurídico a nivel nacional, se identifican principios y conceptos que han sido desarrollados en distintos niveles. En Chile la normativa sobre la temática tiene un enfoque transversal y normalizador, basado en el principio de igualdad de oportunidades y resultados, no se observan medidas de acción afirmativa tales como las leyes de cuota o bonificaciones específicas a la contratación. En términos de políticas públicas el enfoque está orientado a la concienciación del ámbito privado, a través de medidas de refuerzo positivo basadas en el principio de responsabilidad pública y privada.

En total se identifican siete normas en donde se señalan artículos y medidas asociadas al empleo de las personas en situación de discapacidad. La Constitución chilena de 1980 alude a temas de igualdad y trabajo, luego en 1987 la Ley 18.600 de contrato de trabajo y remuneración de personas con discapacidad mental, señala condiciones específicas para el colectivo. Actualmente la

Ley 20.422 de igualdad de oportunidades e inclusión social, señala el contrato de aprendizaje como medida de acción afirmativa.

a) Constitución Política de la República de Chile 1980, de 11 de Agosto de 1980.

La Constitución Política de la República de Chile de 1980, señala que el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos/as y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional, su mayor realización espiritual y material, con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional (art. 1 inciso 1° y 4°).

La Constitución señala además, que el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes² (art. 5, inciso 2)

Por otra parte señala que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así (art. 19 inciso 16, párrafo 1,2 y3).

² Chile a ratificado a distintas Convenciones y Convenios en primer lugar: el 20 de septiembre de 1971 Chile ratifica el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, en este reconoce el derecho a los estados firmantes a establecer medidas específicas de discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad (art. 5). Luego el 14 de octubre de 1994 ratifica el Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo, en este Convenio señala que las medidas de acción positiva no deberán entenderse como discriminatorias para los trabajadores. Posteriormente el 26 de febrero de 2002 ratifica la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA). El 28 de agosto de 2008 Chile ratifica la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. El 15 de septiembre de 2008 ratifica el Convenio 169 de la OIT en donde se establece como principio fundamental el de la no discriminación.

La Constitución también señala la admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes (art. 19, inciso 17).

Para ver la Constitución completa ir a:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

b) Ley 18.600, de 19 de febrero de 1987, Establece Normas Sobre Deficientes Mentales.

La Ley señala que cuando la discapacidad mental de una persona que se haya inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, su padre o madre podrá solicitar al juez que, con el mérito de la certificación vigente de la discapacidad y previa audiencia de la persona con discapacidad, decrete la interdicción definitiva por demencia y nombre curador definitivo al padre o madre que la tuviera bajo su cuidado permanente. La persona interdicta puede celebrar contratos de trabajo con la autorización de su curador (art. 4).

También se refiere a los talleres de formación laboral y centros educacionales para personas con discapacidad intelectual (arts. 10, 12, 13 y 14). Plantea que las personas jurídicas sin fines de lucro que tengan en funcionamiento talleres protegidos para personas con discapacidad mental, de familias de menores recursos, podrán obtener la exención tributaria³ dictado en conformidad a lo prescrito en el art. 40⁴, n° 4 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (art. 10).

Propone también que las municipalidades podrán crear, financiar o contribuir a financiar, establecimientos educacionales especiales, talleres de capacitación o de trabajo y hogares de protección para personas con discapacidad mental (art. 12).

³ Franquicia tributaria establecida en el artículo 47 del decreto ley N° 3.063, de 1979, para quienes les efectúen donaciones en conformidad a lo dispuesto en dicha norma legal.

⁴ Art.40 Estarán exentas del impuesto de la presente categoría las rentas percibidas por las personas que en seguida se enumeran: 4°.Las instituciones de beneficencia que determine el Presidente de la República. Sólo podrán impetrar este beneficio aquellas instituciones que no persigan fines de lucro y que de acuerdo a sus estatutos tengan por objeto principal proporcionar ayuda material o de otra índole a personas de escasos recursos económicos.

Esta Ley propone que podrán financiarse con cargo a sus ingresos y con la subvención estatal⁵ los establecimientos educacionales y de capacitación laboral, de administración directa o indirecta que se hayan creado para dar cumplimiento a esta Ley en los municipios. Del mismo modo, plantea que dichos establecimientos podrán ser administrados por entidades colaboradoras mediante convenios (arts. 13 y 14).

En Chile no existe la figura legal de taller laboral, tampoco de CEE y EL. Como se podrá observar, no existe ninguna reglamentación respecto a funcionamiento, objetivos, fiscalización, entre otros.

Para ver la Ley completa ir a:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8224>

c) Ley 18.834, de 23 de septiembre de 1989, Sobre Estatuto Administrativo (EA).

La Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo señala que: todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones a los cargos públicos. Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo (art. 17, inciso 2° y 3°).

Esta medida se enmarca en el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, determinada en el Decreto Supremo N°69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

⁵ Sin perjuicio de usar los ingresos establecidos en el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, y con los recursos que se dispongan para este efecto en conformidad al decreto N° 1.103, de 1979, ambos del Ministerio del Interior. Se entenderá que todos estos ingresos, al ser usados en la administración de los establecimientos, serán aportes que estarán recibiendo los establecimientos educacionales, por lo que deberán ser declarados como tales para los efectos de la subvención estatal, lo que no importará la reducción que establece el art. 15 del decreto ley N° 3.476, de 1980

Para ver la Ley completa ir a:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236392>

- d) Ley 19.284, de enero de 1994, de Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad.

La Ley 19.284 es la que fundamenta la creación del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS)⁶. Esta institución se crea a partir de la promulgación de las Normas Uniformes de la ONU, que definen como objetivos la igualdad de oportunidades y acciones pertinentes en torno a la prevención y rehabilitación de la discapacidad. Por otro lado, a partir de la Ley 19.284 se crea el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de las personas que hayan sido declaradas con discapacidad por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y que, a su vez, hayan expresado su voluntad de ser inscritas en dicho registro.

La Ley 19.284, no ha sido derogada, se mantienen vigentes algunos artículos referidos a la accesibilidad en los edificios públicos (art.21) y sobre los perros de asistencia para el acompañamiento de personas ciegas (arts. 25a, 25b, 25c, 25d, 25e, 25 f).

Lo anteriores artículos no se refieren en forma directa al tema de empleo de las personas en situación de discapacidad, sin embargo, se expone como referente de la actual Ley de discapacidad y en lo relativo al tema de accesibilidad universal que atañe en forma indirecta al de empleo.

Para ver la Ley completa ir a:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30651&buscar=Ley+19.284>

⁶ Actual Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), organismo estatal encargado de la administración de recursos en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

- e) Ley 19.518, de 27 de abril de 1998, que fija el nuevo estatuto de capacitación y empleo (Ley de presupuestos).

Actualmente se encuentra operativo el contrato de aprendices (arts. 39 a 46), que sin ser exclusivo de las personas en situación de discapacidad, es el único instrumento descrito en la Ley 20.422 como acción afirmativa para la contratación de este colectivo.

El estatuto señala que para efectos de la contratación de aprendices en conformidad con las normas contempladas en los artículos 57 y siguientes del Estatuto, se reputará por aprendiz a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinados, a cambio de una contraprestación en dinero (art. 39)

El contrato de aprendizaje deberá contemplar, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el art. 10 del Código del Trabajo y el programa de aprendizaje respectivo. Este último deberá contemplar los cursos de formación en la empresa a cargo de un maestro guía y aquellos relativos a la enseñanza relacionada e indicar el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada uno de sus componentes. En todo caso, el Servicio Nacional establecerá el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados (art. 40)

Para efectos de optar al subsidio por la capacitación de aprendices, se entenderá por ocupaciones u oficios, especialmente, aquellas que comprenden más de una operación de cierta complejidad y para cuya ejecución se requiere de un proceso de aprendizaje de algunas destrezas o habilidades laborales, como también el conocimiento teórico y práctico de los procesos y de las técnicas operativas para su desempeño y la responsabilidad por productos o la entrega de un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y equipos utilizados; y por programas, aquellos compuestos por el componente de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, definidos en los artículos 58 y 59 del Estatuto, que habiliten al aprendiz para el desempeño de una ocupación u oficio con las características definidas en este mismo artículo (art. 41).

Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo (art. 42)

El componente de enseñanza relacionada podrá efectuarse a través de los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional correspondiente, o bien, otorgarse directamente por el empleador mediante personal calificado de la propia empresa o con instructores contratados al efecto. En este último evento, la empresa empleadora deberá acompañar los antecedentes profesionales o currículum de los relatores o instructores, para su revisión y autorización por parte de este Servicio Nacional (art. 43).

El componente de formación en la empresa se desarrollará a cargo y bajo la supervisión de un maestro guía, quien obligatoriamente deberá tener la calidad de trabajador de la misma, y además los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz. Las empresas usuarias del sistema de capacitación regido por el Estatuto, podrán, con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el artículo 36 de dicho cuerpo legal, rebajar los costos directos de los cursos impartidos a los maestros guías sobre nociones básicas de pedagogía, que sean estrictamente necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz (art. 44).

El Servicio Nacional financiará directamente los costos de los programas de aprendizaje que se le presenten, pudiendo al efecto, pagarlos directa e individualmente a los empleadores postulantes, o bien, a los organismos técnicos intermedios para capacitación que hayan organizado y elaborado programas para sus empresas afiliadas. En este último caso, los aludidos organismos técnicos intermedios para capacitación deberán acreditar a la época del pago, que están facultados para percibir dichos beneficios por encargo de sus empresas afiliadas. La comisión por concepto de organización de programas de aprendizaje para sus empresas afiliadas, a que tienen derecho los organismos técnicos intermedios para capacitación, será pagada a éstos una vez que haya concluido la totalidad del programa de aprendizaje por empresa (art. 45).

Los empleadores que tengan a su cargo trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, acogidos al Fondo, deberán comunicar oportunamente al Servicio Nacional toda modificación que altere las condiciones pactadas originalmente en éstos, especialmente, si éstos terminaren en forma anticipada. Del mismo modo, deberán proceder los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación, cuando tuvieren conocimiento de dichas situaciones (art. 46).

Para ver la Ley completa ir a:

http://www.bcn.cl/buscador_beta/buscador_rpta?busqueda=Ley+N%C2%B0+19.518%2C+de+10+de+septiembre+de+1997%2C+Ley+de+Presupuestos.&imageField.x=30&imageField.y=9&pagina=1&mindate=+&maxdate=+&sort=+&fuente=PCiudadano%2BPLegislativo%2BAsiaPacifico%2BCatologo&b=1

f) *Código del Trabajo, del 31 de julio del 2002.*

El código del trabajo reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 2 inciso 3° y 4°)

El código del trabajo también contiene múltiples reformas desde su promulgación. En el tema de discapacidad y empleo el contrato de aprendizaje es uno de los puntos más relevantes (arts. 78 a 86).

Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un

programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida (art. 78)

Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad (art. 79)⁷. El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el art. 10⁸ y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz (art. 80). La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso 3° del art. 44⁹ y será libremente convenida por las partes (art. 81). En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva (art. 82).

Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes: ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados; permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso (art. 83).

El contrato a que se refiere este capítulo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años (art. 84).

⁷ EL art. 47 de la Ley 20.422 señala que en el caso de personas con discapacidad el contrato de aprendizaje no tendrá límite de edad.

⁸ El art. 10 señala que el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 1.- lugar y fecha del contrato; 2.- individualización de las partes con vindicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; 6.- plazo del contrato, y 7.- demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

⁹ El inciso 3 del art. 44 señala que el monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa (art. 85). Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el art. 506¹⁰ (art. 86)

Respecto al concepto de acción afirmativa, el CT establece normas sobre el reglamento interno, asociadas al concepto de “ajustes razonables”, señala que las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado (art. 154.7).

En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso 1° del art. 183-O, será de seis meses renovables (art. 183 - AC)

En materia de protección y facilitación al desarrollo de una actividad remunerada de padres, madres o tutores/as de personas con discapacidad. El CT establece el derecho del padre, madre o quien tenga bajo su cuidado a un menor de 18 años con discapacidad, a tener un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas¹¹. Lo anterior se aplicará también a personas mayores de 18 años con discapacidad que presenten dependencia severa (art. 199 bis).

¹⁰ El art. 506 señala que las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción. Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales. Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales. Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales. En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo. La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

¹¹ Todo ello en los términos establecidos en la letra d) del art. 6 de la Ley 20.422. Además el niño o niña debe estar debidamente inscrito en el registro de discapacidad o si es menor de 6 años, debe acompañar certificado médico respectivo.

Para ver la Ley completa ir a:

http://www.bcn.cl/buscador_beta/buscador_rpta?busqueda=C%C3%B3digo%20del%20trabajo&pagina=1&fuente=PCiudadano%20Legislativo%20AsiaPacifico%20Catalogo&sort=%20&mindate=&maxdate=&K=1&summary=2&precisar=&b=1

g) Ley 20.422, de 10 febrero de 2010, de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social

La Ley 20.422 se crea como motor de lo promulgado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con el propósito de actualizar la legislación existente en las necesidades actuales y en las nuevas tendencias de inclusión que velan por sobre todo a la participación activa de las personas en situación de discapacidad y a su plena inclusión, asegurando el disfrute de los derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

La Ley define un nuevo catálogo de conceptos vinculados a ésta y a la Convención, que serán de utilidad al momento de generar la aplicabilidad de estas normas. Entre los conceptos que define se encuentran: los servicios de apoyo y ajustes necesarios, conceptos esenciales para el ejercicio del principio de igualdad de oportunidades¹² y no discriminación.

La Ley 20.422 establece en su párrafo 3 de capacitación e inserción laboral, cinco artículos referentes al tema de empleo de las personas en situación de discapacidad, que abarcan entre otros temas a la acción positiva (art. 43 y 44); selección preferente de personal en instituciones públicas (art. 45); formación laboral (art. 46) y contrato de aprendizaje (art. 47).

El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá: a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación. b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación. c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.

¹² La Ley 20.422 señala que la igualdad de oportunidades debe ser entendida como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva.

d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (art. 43).

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. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad (art. 44).

En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Un reglamento suscrito por los Ministros de Planificación y de Hacienda determinará la forma en que los organismos de la Administración del Estado darán cumplimiento a esta disposición. En el caso del Poder Judicial, el Poder Legislativo y el Ministerio Público, serán sus propios órganos quienes deberán determinar la forma de dar cumplimiento a esta obligación (art. 45).

La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses (art. 46). Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad (art. 47).

Para ver la Ley completa ir a:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&buscar=ley+20.422>

