



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN CHILE, ¿EXISTE EL TRATO IGUALITARIO?

CARLOS EDUARDO CAMPOS DORNER

Memoria presentada a la Facultad de Derecho para optar al grado de Licenciado
en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: Denise Lara Castro

Santiago, Chile

2014

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1: EVOLUCIÓN DE LA DISCAPACIDAD.....	3
CAPITULO 2: INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y ORGANISMOS DE APOYO INTERNACIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD.....	8
2.1 La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006, ratificado por Chile el 2008.....	8
2.2 Trabajo Decente de la OIT, ratificado por Chile el 2008.....	13
2.3 Ley 20.422 Normas sobre igualdad en oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, 10 de Febrero de 2010.....	13
2.4 Organización del Trabajo.....	15
CAPITULO 3: TIPOS DE DISCAPACIDAD, CAUSAS Y CARACTERÍSTICAS...17	
CAPITULO 4: DERECHOS ESPECÍFICOS.....	23
CAPITULO 5: GESTIONES PARA DISCAPACITADOS EN EL AMBIENTE LABORAL.....	29
CAPITULO 6: DISCAPACIDAD, EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL EN CHILE.....	33

CAPITULO 7: NORMATIVA CHILENA SOBRE DISCAPACIDAD Y LEY 20.422 “NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.	48
CAPITULO 8: EL FONDO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (FONADIS) Y SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (SENADIS).	52
CAPITULO 9: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN.	54
CAPITULO 10: NORMATIVA Y CONVENIOS INTERNACIONALES RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD.	58
CAPITULO 11: LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN CHILE.	63
CAPITULO 12: ACCIONES JUDICIALES EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD Y JURISPRUDENCIA.	65
CONCLUSIÓN.	69
BIBLIOGRAFÍA.	70

INTRODUCCION

Las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo y eso debido a que la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual, entre otras, también puede tener su origen por un problema cognitivo o adquirida a lo largo de la vida.

En la sociedad actual es el trabajo el que nos da de comer, el que nos permite mantener a la familia y darle una mejor calidad de vida, pero también es la actividad que le da sentido a nuestra existencia, lo que nos define como personas, nos adscribe a un grupo de pertenencia y representa una razón de vivir.

A nivel mundial, las personas con discapacidad participan y contribuyen al mundo del trabajo, pero muchas de estas personas no tienen la oportunidad de trabajar, por numerosas barreras que existen.

El trabajo, para las personas que sufren de de discapacidad, tiene a su vez una connotación y sentido especial, porque es la culminación de un proceso que parte, en el seno familiar, al aceptar la discapacidad y, posteriormente, con la elaboración de una determinada forma de convivencia.

No obstante y, pese a estar protegidas las personas con discapacidad por normas de internacionales y nacionales, hasta el día de hoy son víctimas de discriminación, tanto en la educación, el trabajo y los distintos ámbitos sociales.

En nuestro país Chile se ve y se reconoce a la discapacidad como una temática necesaria de abordar desde los setenta gracias al nacimiento de la Teletón, ayudando en la recaudación de fondos como también en la difusión de la discapacidad.

Esta memoria tiene por objeto conocer la integración laboral de las persona con discapacidad en nuestro país y determinar si en nuestro país existe el trato igualitario.

CAPITULO 1: EVOLUCION DE LA DISCAPACIDAD.

El diccionario de la Lengua Española señala que se entiende como discapacitado a aquel que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

Las personas con discapacidad son aquellas que *“Tienen limitada su capacidad educativa, laboral o de integración social, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales de carácter permanente; es decir, son las personas ciegas, sordas, lisiadas, con discapacidad mental o psíquica”*¹.

La discapacidad se manifiesta de diversas maneras y momentos históricos.

La historia de como se han abordado las discapacidades en las diversas culturas han sido muy variados.

Para numerosas religiones, las discapacidades se encontraban vinculadas a poderes sobre naturales o como un castigo de los dioses, por lo que siendo rechazadas socialmente, acudían brujos como chamanes para aliviar el castigo.

En la antigüedad, sobre todo en Grecia, se acepta la compra - venta de personas con discapacidad para espectáculos. En esta época los trastornos mentales fueron vistos por primera vez como fenómenos naturales signados de rechazo social.

¹ El trabajo de las personas con discapacidad, un aporte al desarrollo del país. Proyecto apoyo a los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad. Santiago, Chile. 1996.

Las avances en las sociedades modernas occidentales se iniciaron en el siglo XVI y desarrollándose en los siglos XIX y XX por razones políticas, económicas e ideológicos.

En el siglo XVI se creó en Europa de las instituciones manicomiales y por la continuación del concepto de cura y el de neurosis, se dio una consolidación del concepto de locura desde una concepción peyorativa y segregadora.

A finales del siglo XIX se origina un avance en el estudio de las formas de discapacidad y los gobiernos comienzan a crear políticas específicas al respecto, lo que se irá incrementando al finalizar la segunda guerra mundial, al existir por medio de guerras un aumento significativo de personas con discapacidad, asimismo con el nacimiento de los derechos humanos se empieza a originar en las personas un cambio de mentalidad².

El mundo de la discapacidad se ha caracterizado por los cambios y variaciones en la terminología, en la etiquetación y en la estereotipación de las personas, así como en el proceso de atención a las mismas.

En el año 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, no obstante a dicho principio, en nuestra actualidad, aún existen millones de persona con discapacidad cuyos derechos humanos se encuentran limitados o negados.

La discapacidad debe ser entendida mucho más que una mera condición, es una experiencia de diferencia, donde quien sufre de una discapacidad, pasará

² Reseña histórica de la discapacidad. [Fecha de consulta: 5 de mayo de 2014] Disponible en <http://www.discapacidad.gov.ar>.

también a ser víctima de exclusión y de opresión por pertenecer a una sociedad donde la indiferencia y la incomprensión es reinante en el diario vivir.

Un discapacitado es una persona con impedimentos o limitaciones funcionales por consecuencia de una deficiencia orgánica o adquirida, que puede ser: física, psíquica, mental, sensorial o múltiple.

En la antigüedad las personas con discapacidad eran vistas como incapaces para trabajar, siendo concebidas en esa época como personas que no contribuían a la sociedad.

En los últimos tiempo, paralelamente a la emergencia de los derechos de las personas con retraso mental, ha ido evolucionando el concepto de discapacidades, deficiencias y minusvalías. Hoy en día las referencias a la normalización, desinstitucionalización, integración, a la integración comunitaria, etc. es cada vez más positiva, más humana, y también más técnica.

A lo largo de nuestra historia las personas con discapacidad han debido enfrentar la exclusión, al ser repudiadas por miedo, ignorancia, supersticiones, explotadas a labores menores, entre otras prácticas.

Esto cambiaría en la sociedad moderna al abordarse a la discapacidad como un modelo médico – rehabilitador, imperando hasta la actualidad, surgiendo políticas de protección, provisiones médicas, programas de rehabilitación, lo que fue permitiendo una mayor incorporación por parte de estas personas a lo cotidiano del día a día en la sociedad, comenzando a eliminar las barreras físicas e institucionales para permitir la plena e igual participación de personas con discapacidad en la vida comunitaria.

Que la discapacidad sea vista como un modelo médico – rehabilitador consiste principalmente que la discapacidad es producto de una enfermedad, trauma o estado de salud, donde la rehabilitación es la de vital importancia para que la persona pueda insertarse al medio.

Comienza, por consiguiente, un movimiento social que busca radicar toda barrera física que inhabilita la inserción de un discapacitado en la sociedad. En 1981 surge el lema “Plena participación e igualdad”, que establecía que la participación del discapacitado es un derecho y no un privilegio, siendo para muchos países un momento de cambio, permitiendo que la discapacidad fuera reconocida y reflejada en diversos programas nacionales.

Luego vendría el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, durante los años 1983 y 1992, el que permitió a la elaboración del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, logrando una significativa importancia en términos políticos y legislativos en cuanto a hacer más accesible el entorno social, junto con la elaboración de las normas uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993.

En 1989 la Convención sobre los Derechos del Niño en su artículo 23 veló por la calidad de vida del niño estableciendo que *“el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad. (...) En atención a las necesidades especiales del niño impedido, la asistencia que se preste conforme al párrafo 2 del presente artículo será gratuita siempre que sea posible, habida cuenta de la situación económica de los padres o de las otras personas que cuiden del niño, y estará destinada a asegurar que el niño impedido tenga un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios sanitarios, los servicios de rehabilitación,*

la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento y reciba tales servicios con el objeto de que el niño logre la integración social y el desarrollo individual, incluido su desarrollo cultural y espiritual, en la máxima medida posible”.

En el año 2001, la Organización Mundial de la Salud se refiere a la discapacidad señalando que *“no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social”.*

La Declaración de Salamanca y el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales de UNESCO, adoptados unánimemente en la Conferencia Mundial de 1994 por representantes de 92 gobiernos y 25 organizaciones internacionales, es catalogada como la de mayor relevancia a lo largo de la historia, ya que luego de ella se produjo un cambio de mentalidad que se tenía respecto a las personas con discapacidad.

Esta Declaración incentiva la perspectiva de derechos humanos, señalando *“la integración y la participación son parte esencial de la dignidad humana y del goce y ejercicio de los derechos humanos”.*

CAPITULO 2: INSTRUMENTOS JURIDICOS Y ORGANISMOS DE APOYO INTERNACIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD.

Es tarea fundamental a nivel internacional, que cada gobierno desempeñe un rol activo respecto a la legislación y política social en cuanto a las personas con discapacidad, para lograr su integración de forma igualitaria y completa. Cada país debe crear un marco legislativo que persiga la inserción laboral de las personas con discapacidad, para promover la igualdad de oportunidades.

2.1 La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006, ratificado por Chile el 2008.

El 2006 la Organización de Naciones Unidas (ONU), en el preámbulo de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad³, definió a la discapacidad como *“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”*, y en su artículo 1 señala que las personas con discapacidad son *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Este es el primer tratado de derechos humanos del siglo XXI, el cual refleja el cambio de mentalidad considerando la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

³ Este Convenio ha sido ratificado por 110 estados, incluido Chile quien firmó este Convenio el 30 de marzo de 2007 ante la Asamblea General de la ONU y luego fue promulgado por el Congreso Nacional, el 25 de agosto de 2008, para entrar en vigencia tres días después.

En su artículo 1 señala el propósito de esta Convención *“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.*

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Esta Convención produce un gran avance a nivel mundial, ya que plantea un nuevo enfoque sobre la materia, al eliminar la palabra discapacitado y nuestro país fue uno de los primeros en ratificar esta Convención el día 29 de Julio de 2008.

La discapacidad ya no está enfocada en la persona y sus carencias, sino que en su interacción con el ambiente y las complicaciones que éste le genera para participar en forma plena.

Es así como señala en su preámbulo *“la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración a la dignidad y al valor inherente del ser humano”.*

Su artículo 2 señala que discriminación por motivos de discapacidad es *“cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil*

o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

El 25 de Agosto del 2008, Chile ratifica este Convenio y se compromete a garantizar los mecanismos y medios que la Convención dispone para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad.

Este documento contiene información detallada sobre la legislación, sus avances y las herramientas que adopta nuestro país para garantizar el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en dicho Convenio.

Esta Convención se basa en ocho principios específicos, en primer lugar el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la dependencia de las personas, luego la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por las diferencias y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer y el respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

El Convenio emplea el término ajustes razonables, que es la respuesta de la sociedad por medio de medidas y acciones positivas para restablecer a las personas con discapacidad en el ejercicio igualitario de sus derechos fundamentales. Y la define como *“Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.*

El artículo 27 de esta Convención se refiere al trabajo y al empleo.

“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 ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

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

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con la demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) 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;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

a. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

b. 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;

c. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

d. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

e. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”.

2.2. Trabajo Decente de la OIT, ratificado por Chile el 2008.

Lo que debe entenderse como trabajo decente es el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados, que sea un trabajo socialmente protegido en lo referente a los derechos fundamentales en el ambiente laboral, sin que exista algún tipo de discriminación y donde reine el dialogo para llegar a consensos.

2.3. Ley 20.422 Normas sobre igualdad en oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, 10 de Febrero de 2010.

Esta Ley establece en sus artículos 33, 43, 44, 45, 46 y 47 artículos sobre la inclusión laboral.

Artículo 33 “Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad. En caso de no existir las ferias señaladas cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad (Norma vigente y en aplicación)”.

Artículo 43 “El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la 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.*

d. *Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo”.*

Artículo 44 *“El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y 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 personas con discapacidad en empleo permanentes”.*

Artículo 45 *“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”.*

Artículo 46 *“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”.*

Artículo 47. *“Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código del trabajo, sin limitación de edad”.*

2.4. Organización Internacional del Trabajo:

a OIT es una organización que forma parte de las Naciones Unidas que se define como *“Institución mundial encargada de producir y supervisar las normas internacionales del trabajo”*⁴. Dentro de las principales funciones que tiene esta institución es la promoción del trabajo decente.

El trabajo decente como señala Juan Somavía es *“El trabajo decente es el objetivo primordial de la OIT para todos, incluidas las personas con discapacidad. Cuando promovemos los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, promovemos el poder de decisiones de los individuos, el fortalecimiento de las economías y el mejoramiento de las sociedades en general”*⁵.

El trabajo decente es aquel productivo y bien remunerado, que es protegido por la OIT, sobre todo en materia de discapacidad.

La OIT consta con dos mecanismos para velar por los derechos de las personas con discapacidad. El primero es la Convención N° 159 sobre la Readaptación profesional y el empleo (para personas inválidas) de 1983⁶ y el otro mecanismo es la Recomendación N° 168.

El Convenio N° 159 señala que los Estados que forman parte deberán tomar medidas pertinentes para integrar o reintegrar a las personas con discapacidad al ámbito laboral. Por otra parte, la Recomendación N° 168 incorpora varias medidas que ayudan a la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo.

⁴ OIT, 2008.

⁵ SOMAVIA, Juan. Director General de la OIT, OIT 2008.

⁶ Este Convenio fue ratificado por 80 países durante el año 2008.

La OIT en la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de trabajo del año 2002, señala que cualquier estrategia de trabajadores y la empresa debe estar de acuerdo con las políticas nacionales de discapacidad junto con los principios de oportunidad e integración de las personas con discapacidad.

El año 2004 esta institución adopta la Recomendación para el desarrollo de los recursos humanos y hace referencia a la obligación de los gobiernos en la formación de los desempleados incluyendo a los que tienen discapacidad, para que se les de incentivo y ayuda para asegurar un trabajo decente.

No obstante dicho tratamiento, Chile ya contaba con instrumentos legales, políticos e instituciones para velar los derechos de los discapacitados.

CAPITULO 3: TIPOS DE DISCAPACIDAD, CAUSAS Y CARACTERISTICAS.

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Los tipos de discapacidad hacen mención a los distintos ámbitos en donde la discapacidad afecta a la persona; asimismo, los grados de discapacidad se refieren a la que la discapacidad puede ser leve, moderada y severa.

En materia laboral *“las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo”*⁷, por lo tanto, las personas con discapacidad varían según los diferentes factores como los tipos de deficiencia, su origen, el momento en que surgió, entre otros.

Las personas con discapacidad según su deficiencia pueden ser por causas que le dieron origen y/o la etapa en la vida en que se adquirieron, como también según su grado de dependencia según la asistencia, ayuda, técnica o personal para desarrollar su día a día.

Según los grados, la discapacidad puede ser leve, moderada o severa según lo señalado por el SENADIS en 2010.

Será discapacidad leve cuando las personas tienen algún grado de dificultad para llevar a efecto las actividades de su vida diaria, pero son

⁷ Repertorio de Recomendaciones prácticas acerca de la Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo, OIT, 2002.

independientes y no requieren apoyo de otras personas. La discapacidad moderada, es aquella que la persona tiene una disminución o imposibilidad importante que no le permite realizar gran parte de sus actividades diarias, necesitando en ocasiones apoyo de terceros como en su autocuidado. La discapacidad severa es aquella en que las personas tienen gravemente dificultad o imposibilidad para realizar sus actividades cotidianas, requiriendo del cuidado o cuidado de otra personas.

Según el estudio nacional de la discapacidad realizado el año 2004, existen los siguientes tipos de discapacidad: visual, auditiva, intelectual, física, psiquiátrica, múltiples y visceral.

a) Discapacidad visual.

Una persona será discapacitada visual cuando esté privada de la capacidad de ver, en parte o totalmente.

Se considera ceguera la acuidad visual de 6/60 o menos en el mejor ojo con corrección apropiada, y una restricción del campo visual menor de 20 grados, caracterizando la visión de túnel. La fracción 6/60 significa que la persona necesita de una distancia de seis metros para ver lo que normalmente vería a sesenta metros⁸.

La discapacidad visual, que puede tener su origen congénito o adquiridas como cataratas, glaucoma, o por causa de accidente, se produce por alteraciones de sensopercepción visual de las personas, lo que les genera limitaciones cuantitativas y cualitativas en la recepción, integración y manejo de la información visual.

⁸ American Foundation for the Blind [consulta: 30 de ABRIL de 2014] Disponible en < <http://www.afb.org> >

Son los discapacitados que tienen una ausencia total o parcial de la visión.

b) Discapacidad auditiva:

La discapacidad auditiva será según los grados o intensidad de la deficiencia auditiva que presenta la persona, desde ligera, media, severa, profunda y cofosis (aquel que no percibe nada por vía auditiva). Estas personas con discapacidad auditiva necesitan medidas específicas para permitir una mejor interacción con el entorno.

c) Discapacidad física:

En el caso de las personas con discapacidad física, existe una disminución de movimiento de una o varias partes del cuerpo, puede tener su origen en los genes o por haberse adquirida por causa de un accidente o enfermedad.

d) Discapacidad intelectual o mental:

En la actualidad la definición más empleada para referirnos a la discapacidad intelectual es la que da la AAMR⁹ como las *“Limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad,*

⁹ American Association on Mental Retardation en 1992.

autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”.

Por consiguiente, la discapacidad intelectual puede ser producto de un trastorno genético, por un trastorno cromosómico como el caso del síndrome de Down, por causas biológicas y orgánicas por una parte por enfermedades adquiridas durante el embarazo y por infecciones, envenenamientos o traumatismos durante la infancia, por último podrá ser por causas ambientales¹⁰.

El funcionamiento intelectual hace referencia a un nivel de inteligencia inferior a la media, así en cuanto al uso de un coeficiente de inteligencia, para que se pueda hablar de discapacidad intelectual debe estar por debajo de 70 y producir problemas adaptativos.

Las habilidades adaptativas es la eficacia de las personas para adaptarse y resolver las exigencias de su medio.

Dentro de las causas que puedan ocasionar esta discapacidad están los Factores genético (síndrome de Down), errores congénitos del metabolismo (como la fenilcetonuria), alteraciones del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales, problemas perinatales, relacionados con el momento del parto, enfermedades infantiles, que pueden ir desde una infección grave a un traumatismo, graves déficits ambientales, en los que no existen condiciones adecuadas para el desarrollo cognitivo, personal y social, accidentes de tráfico y laborales, entre otras.

¹⁰ SENADIS, 2010.

¿Discapacidad intelectual o retraso mental?

“La discusión sobre cuál es la terminología más adecuada para referirse a la población ha sido motivo de debate desde finales de los años ochenta en ámbitos científicos y profesionales. Progresivamente este debate se ha visto ampliado a los familiares y a las personas con esa discapacidad. La principal razón para sugerir un cambio en la terminología se deriva del carácter peyorativo del significado de retraso mental que, además, reduce la comprensión de las personas con limitaciones intelectuales a una categoría diagnóstica nacida desde perspectivas psicopatológicas. La discapacidad intelectual debe concebirse hoy desde un enfoque que subraye en primer lugar a la persona como a cualquier otro individuo de nuestra sociedad”¹¹.

e) **Discapacidad múltiple:**

Las personas con discapacidad múltiple tienen afectadas dos o más áreas, caracterizando una asociación entre diferentes discapacidades, tal es el caso de una persona que tiene discapacidad mental y física.

Esta discapacidad es una situación grave, pero en términos numéricos se da poco en la población en general, son casos como la sordera-ceguera que combinan la discapacidad auditiva y visual, no obstante quien sufre de esta discapacidad múltiple, no puede ser comparada a un sordo ni a un ciego, ya que la persona ciega y la persona sorda utilizan sus sentidos de forma complementaria.

¹¹ VERDUGO Alonso, Miguel Ángel. Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental. Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca. 2002.

El porcentaje más numeroso de sordociego lo integran personas desde los 65 años o más, que adquirieron la discapacidad sensorial tardíamente.

Las causas de esta discapacidad múltiple puede tener su origen en accidentes graves, el síndrome de Usher y la sordoceguera congénita, resultante de enfermedades como la rubéola o de nacimientos prematuros.

El Censo¹² celebrado en nuestro país, el año 2012, arrojó cifras sobre nuestra población total señalando que en Chile existen 2.119.316 personas con una o más discapacidades. De los cuales el 983.141 (46.39%) presentan algún grado de dificultad física y/o movilidad, 890.569 (42.02%) tienen ceguera o dificultad para ver incluso usando lentes, 488.511 (23.05%) son sordos o tienen alguna dificultad auditiva, 373.545 (17.63%) tienen alguna dificultad psiquiátrica, mental o intelectual y 217.688 (10.27%) personas sufren de mudez o dificultad en el habla.

¹² CENSO 2012 INE (Instituto Nacional de Estadísticas).

CAPITULO 4: DERECHOS ESPECÍFICOS.

Nuestra Carta Fundamental de 1980 en su artículo 1 inciso cuarto establece *“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 y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respecto a los derechos y garantías que esta Constitución establece y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”*.

La Constitución de la República en su artículo 19 consagra diversos derechos como, el derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona, la igualdad ante la ley, la protección de la ley en el ejercicio de los derechos, el derecho a la protección de la salud, etc.

La Constitución de la Política en su artículo 1 asegura la igualdad de las personas en dignidad y derechos, y en su artículo 19 N° 2 y 3 consagra la igualdad ante la ley, por lo tanto, no podrán existir las diferencias arbitrarias.

La dignidad de las personas es la esencia de los derechos humanos, por lo que cada ser vivo debe ser valorado por lo que es, sin ser menos que otro, esto es lo que puede pasar con personas con discapacidad donde se han visto pasadas a llevar, es por lo mismo que el Estado debe hacer todo lo posible para eliminar dichas barreras y garantizar el respecto a la dignidad de todos los seres humanos, sin hacer una diferencia respecto a su condición.

La Ley 20.422 incorpora normas sobre el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y fija el contenido y obligaciones que tiene el Estado con dicho derecho.

Esta ley refuerza el principio de no discriminación y define en su artículo 7 que se entiende por igualdad de oportunidades como *“la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social”* y en su artículo 8 continua *“con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación consistentes en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de las conductas de acoso”*.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 1 *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente unos con los otros”*, en su artículo 2 *“.. sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, o cualquier otra condición”* y en su artículo 7 señala *“todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*.

Máximo Pacheco define al derecho de igualdad como aquella facultad que tiene todo individuo para exigir que se le trate en las mismas condiciones que a los demás que se encuentran en similar situación¹³.

El Protocolo de San Salvador¹⁴ en su artículo 18 señala *“toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su*

¹³ PACHECO G., Máximo. Teoría del Derecho. Editorial jurídica de Chile, Colombia. 1976. 867 p.

¹⁴ Es un protocolo adicional a la Convención Americana de derechos humanos.

personalidad. Con tal fin, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

a) Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;

b) Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de estos;

c) Incluir, de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano, la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo;

d) Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos pueden desarrollar una vida plena”.

El Estado está obligado a proteger los derechos de las personas con discapacidad que sea más vulnerables, dentro de los cuales podemos mencionar a las mujeres¹⁵ y niños con discapacidad, las personas con discapacidad mental y aquellos que estén en una situación de dependencia.

¹⁵ La Ley N° 20.535 (D.O. 03/10/2011) “Concede permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo”.

Chile reconoce al ratificar la Convención sobre los Derechos del Niño¹⁶ en 1990 los derechos fundamentales a los niños y adolescentes, junto con la protección de esos derechos. Siendo a nivel institucional el Servicio Nacional de Menores (SENAME) será el organismo competente para garantizar el ejercicio de dichos derechos¹⁷.

El derecho a la vida establecido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas *“el derecho a la vida y a la integración física y psíquica de la persona”*.

La Ley N° 20.120¹⁸ en su artículo 1 señala *“protege a vida de los seres humanos, desde el momento de la concepción, su integridad física y psíquica, así como su diversidad e identidad genética, en relación con la investigación científica biomédica y sus aplicaciones clínicas”*.

Según estos artículos la discapacidad de un ser humano desde su gestación no otorga un tratamiento diferente, por lo que una discapacidad no es motivo para interrumpir el embarazo.

El artículo 1 de nuestra Carta Fundamental señala *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y en su inciso cuarto contiene *“es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”*.

¹⁶ La CDN fue adoptada en noviembre de 1989 y entró en vigor el 2 de septiembre de 1990. Chile la suscribió el 26 de enero y la ratificó el 13 de agosto de 1990.

¹⁷ Ley N° 20.032 (D.O. 25/07/2005).

¹⁸ Ley N° 20.120 (D.O. 22/09/2006) sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma y prohibición de la clonación humana.

El artículo 55 del Código Civil añade *“son personas todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad sexo, estirpe o condición”*.

El artículo 19 N° 3 asegura a todas las personas el derecho a acceder a la justicia, sin que opere una desigualdad en esta materia a las personas que sufren de discapacidad, y en caso de existir actos u omisiones discriminatorios el artículo 57 de la Ley N° 20.422 establece una acción especial ante el Juzgado de Policía Local del domicilio del afectado, que permite sancionar al autor del acto u omisión con multas hasta medidas de clausura del establecimiento.

Esta Ley en su artículo 28 consagra una acción popular, por medio de la cual ante el Juzgado de Policía Local cualquier persona podrá denunciar incumplimientos de las normas de accesibilidad en edificios de uso público y en aquellos que presten un servicio a la comunidad.

El artículo 19 N° 7 de nuestra Carta Fundamental asegura a todas las personas *“El derecho a la libertad personal y a la seguridad individual”* lo que significa que todas las personas podrán residir y permanecer en cualquier lugar de nuestro país, no pudiendo ser nadie privado de su libertad personal, ni restringirse salvo los casos señalados por la Constitución.

El artículo 11 de la Ley N° 20.422 señala *“en ningún caso, la persona con discapacidad mental podrá ser sometida, contra su voluntad, a prácticas o terapias que atenten contra su dignidad, derechos o formen parte de experimentos médicos o científicos”*. Este artículo tiene como fin proteger la integridad de la persona.

En los artículos 1 y 19 N° 9 de la Constitución Política de la República se asegura el derecho a la protección de la salud, ya que es un deber del Estado proteger *“El libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de la rehabilitación del individuo”*.

Es así como el Plan de Acceso Universal de Garantías Explícitas en Salud (AUGE) cubre tratamientos de discapacidad tanto física como psíquica.

CAPITULO 5: GESTIONES PARA DISCAPACITADOS EN EL AMBIENTE LABORAL.

Los empleadores podrían adoptar ciertas medidas para optimizar los beneficios que tendría de tener a trabajadores con discapacidad, ya que estos podría aportar una valiosa contribución tanto a nivel de empresa como a nivel de país, al disminuir la pobreza y permitir usar mejor los recursos que el gobierna destina a estas personas.

Para esto hay que definir algunos conceptos como adaptación del puesto de trabajo, que consiste en el nuevo diseño de herramientas, maquinas, el entorno laboral en relación a las necesitas de las personas con discapacidad, también deberán existir condiciones de trabajo, que son los elementos que especifican las circunstancias en que el trabajador desempeñará su función, así como por ejemplo, el horario de trabajo, las tareas asignadas, entre otras.

La gestión de discapacidad consiste en el proceso que se da en el ambiente laboral para facilitar el empleo de las personas que sufren de discapacidad, para lograr la igualdad de oportunidades que se resume en la igualdad de acceso y de oportunidades con respecto al empleo, la formación profesional y las ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación¹⁹.

Dentro de las obligaciones que tendrá el empleado respecto a personas con discapacidad, será la de adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades, la que deberá contener la contratación de personas con discapacidad que buscan empleo, la igualdad de oportunidades para este tipo de personas y su mantenimiento en el empleo.

¹⁹ Artículo 4 del Convenio N° 159 de la OIT.

Al momento de la contratación se deberá respetar el principio de la no discriminación durante todo el proceso de la contratación, esto deberá ser vigilado por la autoridad competente, quienes también tomarán alguna clase de respaldo tal como facilitar al trabajador con discapacidad el uso eficaz de locomoción. Las pruebas y los criterios de selección del candidato deberán centrarse en sus calificaciones, conocimientos y competencia específicos que sean fundamentales para el desempeño del puesto vacante.

Respecto a la promoción laboral, las personas con discapacidad tendrán el mismo derecho de otros trabajadores para adquirir las capacidades y experiencias necesarias para la promoción profesional.

¿Qué sucede si un trabajador es afectado por una discapacidad estando contratado?

El empleador deberá mantener el empleo a la persona que sufre de aquella discapacidad, debiendo reincorporarlo paulatinamente al trabajo, en remoción a otro puesto de trabajo en caso de no poder seguir desempeñando sus funciones anteriores, junto con el empleo de apoyo y asesoramiento técnico que sean necesarios.

Si existe contratación o mantenimiento de trabajadores con discapacidad, los empleadores deberán efectuar algunos cambios para que ellos puedan realizar su trabajo de la mejor manera posible, como por ejemplo la accesibilidad como las medidas de emergencia.

Algunas iniciativas internacionales destacadas sobre discapacidad que tienen sus esfuerzos para promover la plena participación de las personas discapacitadas en la sociedad, encontramos:

- a) Programa de acción mundial para los impedidos, 1982 de las Naciones Unidas.
- b) Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos, 1983- 1992.
- c) Normas uniformes de Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1993.
- d) Decenio para los impedidos de Asia y el Pacífico, 1993-2002.

Dentro de los Convenios y recomendaciones de la OIT sobre empleo tenemos algunos:

- a) Convenio N° 122 y Recomendación N°122 sobre la política de empleo de 1964.
- b) Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.
- c) Recomendación sobre la política del empleo, 1984.
- d) Convenio sobre el fomento del empleo y la protección sobre el desempleo.
- e) Convenio sobre igualdad de remuneraciones, 1951.

En el último tiempo ha habido cambios en legislaciones y políticas de países sobre los discapacitados. Varios países han reglamentado la obligación de reservar cierta proporción de empleos para personas con discapacidad, y si no cumplen con esta obligación deberán pagar una contribución a un fondo central para promover la accesibilidad a los puestos de trabajo, así son algunos países Alemania, China, Japón, Francia, Italia.

Existen otros países como Canadá, Australia, Nueva Zelanda, etc., donde se ha adoptado leyes antidiscriminatorias que regulan la igualdad en el empleo, por lo que la aplicación por lo empleadores de actos discriminatorios basados en la discapacidad es ilegal, así mismo en su contratación, promoción y despido.

Las medidas que pretenden incentivar a las empresas, tienden a cubrir dos objetivos fundamentales que pueden ser complementarios: incentivar a las empresas con el fin de animarlas a contratar a personas minusválidas y hacer posible la superación de ciertos prejuicios mal fundados que impiden su contratación por vía ordinaria y, a otro nivel, compensarlas de la menor productividad del trabajador minusválido.

El nivel de integración es una medida del éxito de los servicios de empleo con apoyo. La integración debe tener lugar a todos los niveles del trabajo, tanto durante las horas productivas como durante las horas de descanso y de la comida, en la utilización de los servicios y del transporte, y en las actividades posteriores al trabajo.

La integración no es solo la mera presencia física sino que implica la plena participación en todas aquellas actividades disponibles para el resto de los trabajadores

CAPITULO 6: DISCAPACIDAD, EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL EN CHILE.

La Organización Mundial de la Salud estima que el 15%²⁰ de la población mundial tiene algún grado de discapacidad, es decir, más de mil millones de personas tiene algún tipo de discapacidad, siendo el mayor grupo minoritario del planeta.

En nuestro país la población que sufre o padece de discapacidad alcanza los 2.5 millones de personas²¹. Esta cifra engloba a todas aquellas personas con algún grado de discapacidad, sea física o invisible en nuestra sociedad.

Datos de una encuesta desarrolla por ENDISC el año 2004, arrojó que 1 de 8 chilenos padecen algún tipo de discapacidad, lo que se traduce en que 2.068.072 de personas en nuestro país tienen algún tipo de discapacidad, superando en un porcentaje estrecho las mujeres quienes sufren de mayor discapacidad en nuestro país.

De estos 1.150.133 chilenos presentan discapacidad leve, 513.997 discapacidad moderada y 403.942 chilenos tiene discapacidad severa. Siendo la discapacidad física la que cuenta con un mayor número de personas con discapacidad que la padecen, siguiéndoles las personas con una discapacidad visual.

²⁰ Cifras según las estimaciones más recientes sobre la incidencia de la discapacidad, incluidas en el Informe Mundial sobre Discapacidad de 2011.

²¹ El último Censo de población INE 2012 las cifra en 2.119.316 personas.

Es importante destacar que sólo un 29,2% de las personas con discapacidad trabaja, esto es 1 de 3 personas con discapacidad, ya que más de la mitad de personas con discapacidad no cuenta con una educación básica completa. Esta débil integración tiene grandes consecuencias económicas, no solo para las personas con discapacidad, sino también para sus familias y para nuestro país.

Las personas con discapacidad presentan una menor competitividad para alcanzar niveles educativos y económicos, lo que se debe al bajo acceso a la educación superior que tiene, sólo el 8% de ellos en la Región Metropolitana entra a la Universidad, una alta cesantía de las personas con discapacidad, ya que el 68% de las personas con discapacidad en la Región Metropolitana no tiene un trabajo remunerado y debido a la insuficiencia de instancias de trabajo y cooperación entre públicos y privados que favorezca la inclusión²².

Frente a la rehabilitación esta encuesta arroja que sólo el 6.5% de las personas con discapacidad ha accedido a terapias de rehabilitación.

En Chile, en los últimos 10 años se han realizado importantes avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, así por ejemplo es la ratificación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad en el 2002.

Nuestro país es parte de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006, la cual reconoce en su artículo 27 *“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 laboral que sea*

²² Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile. FONADIS, 2005.

abierto, inclusivo y accesible 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”.

Las normas que regulan la discapacidad en nuestro país se encuentran dispersas en todo nuestro ordenamiento jurídico.

El tema de la discapacidad ha estado presente por más 40 años, en Chile, como una demanda importante de las organizaciones de la sociedad civil, cuya presión, generó la promulgación en 1994 del primer marco legal sobre discapacidad en nuestro país, la Ley 19.284 denominado *“Normas para la plena integración social de personas con discapacidad”*, que siendo un gran avance en cuanto a dar un tratamiento global a esta materia.

El principal objetivo de esta Ley fue que plantear a la discapacidad como un problema que no solo afecta al discapacitado y a su familia, sino también como parte del Estado, creando al Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

La Ley 19.284 sería reemplazada el 2010 por la Ley 20.422 que establece normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión de Personas con Discapacidad.

Esta ley contempla un nuevo concepto de personas con discapacidad, que comprende la restricción de participación y las limitaciones de la vida diaria de los discapacitados, por lo que se preocupa de la dignidad de todas las personas con todas sus diversidades y respetando todos sus derechos. Se diferencia de la otra ley, que utiliza la palabra inclusión en vez de integración como antes. Junto con esto, reemplaza al FONADIS por el SENADIS.

El concepto de discapacidad en Chile cambiará según lo señalado en la Ley N° 19.284 del año 1994 a la Ley 20.422. Así, la Ley N° 19.284 señalaba *“para los efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”*.

Mientras que la Ley N° 20.422 en consideración a los artículos 1° y 2° de la Convención como *“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”*.

Las personas con discapacidad tienen diversas realidades según su tipo, grado y origen, por lo tanto hay que generar medidas de apoyo y asistencia en el empleo, ya que las personas que sufren o padecen algún tipo grado de discapacidad que logran ingresar al mercado laboral, se desempeñan en una economía informal, donde los riesgos de abuso de diferente índole se presentan con mayores probabilidades²³, por consiguiente se podrían dar casos de desigualdad incluso dentro del mismo colectivo de las personas con discapacidad.

En nuestro país el 12.9 de los chilenos tienen algún grado de discapacidad, es decir 1 de cada 8 personas tiene sufre alguna discapacidad y en el ámbito laboral solo el 29,2% de los discapacitados mayores de 15 años tienen un trabajo remunerado²⁴.

²³ Según informes entregados por el Programa Empleo para la justicia social y una globalización equitativa de la OIT en 2010.

²⁴ Según el Estudio Nacional de discapacidad realizado el año 2004.

El Estado debe reconocer el derecho en igualdad de condiciones y sin discriminación que tienen las personas con discapacidad al trabajo, al empleo y a su inclusión laboral.

El artículo 43 de la Ley 20.422 dispone *“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 son fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad; d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la OIT”*.

El artículo 44 de esta misma ley señala que el Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad, por medio de planes, programas, instrumentos que favorezcan la contratación permanente de personas con discapacidad.

Algunas disposiciones legales que tienen como fin facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral de nuestro país encontramos las siguientes:

a) El contrato de aprendizaje es un contrato especial que pueden celebrarlo solo los menores de 21 años, pero en el caso de personas con discapacidad podrán celebrar este contrato sin límites de edad²⁵.

²⁵ Artículo 47 de la Ley 20.422

b) En lo que diga relación con el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación para la administración central del Estado, en todas las bases y procesos de selección de discapacitados se le aplicará dichas consideraciones especiales.

c) Las municipalidades tendrán la facultad para conceder gratuitamente lugares para la instalación de negocios de personas con discapacidad en ferias autorizadas.

d) Según el artículo 2 del Código del Trabajo se tipifica contraria a la ley cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores²⁶.

e) El seguro de accidentes del trabajo cubre todas las prestaciones médicas hasta la completa rehabilitación del trabajador.

f) La jurisprudencia judicial y administrativa son claras en señalar que la prohibición de discriminación es amplia, por lo que la condición de discapacidad está incluida entre las causales de la prohibición.

Como lo señalan los datos estadísticos del primer estudio nacional de la discapacidad en Chile, elaborado por el FONADIS, la plena empleabilidad de las personas con discapacidad está muy poco considerado por empresas de nuestro país, ya que nuestro Gobierno ha destinado mayormente sus recursos a la salud y rehabilitación de los discapacitados, no estimulando un mayor rol en cuanto a su emprendimiento laboral.

²⁶ Este artículo se ajusta a lo señalado en el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo de la OIT, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1970.

¿Por qué es necesario apoyar el acceso laboral a las personas con discapacidad?

El trabajo de las personas es un derecho universal como señala el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*.

Nuestra Constitución así también lo señala en su artículo 16 *“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o en la idoneidad personal...”*.

El trabajo para las personas con discapacidad es un derecho y un mandato de la Constitución, pero el trabajo, aparte de ser un derecho, es también una herramienta para el desarrollo personal y un aporte a la sociedad.

Así, el trabajo es un medio que permite el desarrollo personal, pero con el que también se hace un aporte a nuestra comunidad, esto es lo que hace más rentable el país, en cuanto a destinar más recursos para su inserción laboral, que los permita mantenerse y ser un apoyo para sus familias.

El trabajo tiene para la persona con discapacidad es fundamental. Favorece el sentimiento de utilidad de la persona frente la sociedad y, por supuesto, es una condición básica para tratar de conseguir la autonomía económica que subyace en todo intento de autonomía social y de logro de realización y calidad de vida.

Tener un trabajo remunerado es uno de los principales criterios para determinar la madurez del ciudadano, el estatus social, a la vez que entendemos que es el instrumento imprescindible para encontrarse realizado a través de su autonomía personal, económica y familiar y, en definitiva, es el camino reconocido para la promoción social.

Es trabajo aquella actividad física y/o intelectual que permite el desarrollo personal y social del individuo y que mediante el cual, se obtienen unos bienes para la subsistencia y satisfacción de necesidades y deseos.

El trabajo es un elemento estructurador, útil. De cambio, promocional, integrador, educable y de responsabilidad²⁷.

En materia laboral o de trabajo es fundamental que no existan barreras para las personas con discapacidad, sino que haya una igualdad de oportunidades.

El desconocimiento es un obstáculo para que las personas con discapacidad accedan al ámbito laboral *“Esta falta de información genera mitos, miedos y prejuicios. Por ejemplo, algunas empresas expresan su preocupación sobre el temor que tienen de que las personas con discapacidad se accidente con mayor frecuencia o que se ausenten más por motivos de salud”*²⁸ agrega *“La evidencia recabada por la OIT demuestra lo contrario. Las personas con discapacidad suelen ser mucho más cuidadosas que una persona con plenas capacidades ya que saben que tienen que cuidarse para no complicar su vida aún más. En cuanto al ausentismo, sucede lo mismo, las personas con discapacidad faltan mucho menos y son muy fieles a sus trabajos”*.

²⁷ Cortina Sierra, A., Gómez Enrich, M., Güel Gublanas, M., 1998 “Retraso mental: integración laboral y calidad de vida. Revista de SS.SS. y Política Social nº 42. Consejo Gral de C. O. de D.T.S.

²⁸ Señala Andrés Yurén, Especialista principal de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT en Santiago.

Los beneficios de emplear a personas con discapacidad han sido extensamente documentados: son empleados serios y responsables; ayudan a reforzar la moral de la fuerza laboral, son un recurso de competencias y talentos sin explotar; y los consumidores tienden a tener un buen concepto de las empresas que los emplean, hasta el punto de decidirse a cambiar de marca por este motivo.

Es por esta razón que se requiere una mayor participación respecto a modificar conductas sociales referentes a las personas con discapacidad y esto se puede concretar en medida que haya una mayor solidaridad en la comunidad.

“Existen barreras físicas y culturales que impiden avanzar más rápido. Situaciones como el transporte y los obstáculos urbanísticos afectan el normal desplazamiento de las personas con discapacidad y por ende limitan sus oportunidades. Otro factor relevante son las dificultades para acceder a la educación y los mitos existentes en torno a ellos. Nuestra estrategia enfrenta estas situaciones con datos y experiencias muy positivas”²⁹.

Según la OIT el 2011, la barrera educacional que sufren las personas con discapacidad, sería la principal limitación para su inclusión en el mundo laboral³⁰.

La inclusión laboral de personas con discapacidad se da a nivel mundial, por las características de la economía de cada país y su situación actual. Por las exigencias y pretensiones del mercado laboral y por las circunstancias que presentan desafíos a las organizaciones, por lo que habría que sensibilizar a las empresas sobre la situación de las personas con discapacidad, generar alianzas para que las empresas tengan políticas de inclusión laboral para discapacitados, realizar trabajos como generar apoyo y seguimientos para este tipo de personas.

²⁹ Anita Briones, presidente del Comité sobre discapacidad de SOFOFA.

³⁰ Inserción laboral de las personas con discapacidad. Organización Internacional del Trabajo. OIT Chile. 2011.

La ley N° 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en su título IV establece las medidas para la igualdad de oportunidades y en el párrafo 3° las normas para la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad.

Es por medio de estas normas que el Estado está obligado a diseñar e implementar políticas públicas que permitan el acceso al empleo a personas con discapacidad.

La contratación de un trabajador con discapacidad se rige por el Código del Trabajo, sin embargo, el artículo 24 de la Ley N° 20.422 establece que toda persona o institución pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, debe realizar los ajustes necesario para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiere para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participan en ellos. Este artículo agrega que los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deben informarlo en su postulación para su adaptación.

Respecto al contrato de aprendizaje, definido en el artículo 78 del Código del Trabajo como *“La convención en virtud de la cual la persona empleadora se obliga a impartir a un(a) aprendiz, por sí o a través de otra persona en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el (la) aprendiz, a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”*, la Ley N° 20.422 señala que en caso de que sea una persona con discapacidad quien lo celebra no tendrá un límite de edad, siendo una excepción de lo contenido en el artículo 79 del Código del Trabajo.

El trabajo es para toda persona una actividad necesaria, aporta autonomía e independencia y contribuye a lograr una mejor calidad de vida.

Es por esto, que para una persona con discapacidad acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá mundo y espacio.

Es así como la inserción laboral de las personas con discapacidad es el motivo principal tanto a nivel internacional como nacional, al responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

La inserción socio laboral es fundamental contra la discriminación y para superar la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual.

La integración laboral de las personas con discapacidad debe darse como un empleo en igualdad de condiciones, en cuanto a las tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad intelectual (DI), pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

Dentro de las principales barreras que encontramos para la inserción laboral están las propias de cada empresa, las atribuidas a la persona del discapacitado y las de su familia.

Las principales barreras que existen relacionadas con la empresa son la falta de experiencia, la ausencia de una política inclusiva, falta de cultura inclusiva, falta de capacidades organizacionales (infraestructura, capacitación y comunicación del ambiente laboral) y los miedos y mitos en relación a la discapacidad.

Las barreras propias que se le atribuyen al discapacitado son las que por el tipo de discapacidad y la actividad principal de la empresa, tales como transporte, extracción de materiales, etc. no pueden desempeñarse en dichos cargos, omitiéndose los ámbitos de administración o de apoyo.

También está la escasa calificación técnica de los discapacitados que estos podrían tener respecto a la mala educación que pudieron haber recibido. Asimismo, se les considera que no tendrían las mismas habilidades que una persona sin discapacidad y en general otros mitos, como por ejemplo, su ausencia laboral por enfermarse más.

Dentro de las barreras que se asocian a los familiares de las personas con discapacidad, nos encontramos con una familia sobreprotectora, los cuales evitarían cualquier situación que puede exponer al discapacitado o por otro lado, la familia que discrimina al discapacitado y que trata de esconderlo, al avergonzarse de él y que evita que circule socialmente.

Algunos de los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad contamos con la de ser un impacto positivo en la economía personal y familiar del discapacitado, al ser parte del mercado laboral este aumenta su capital al aumentar sus ingresos, lo que influye positivamente en los recursos de la familia, quienes tendrán mas recursos que antes destinaban a la persona con discapacidad y contar con una mayor capacidad de ahorro, asimismo, las

personas con discapacidad al estar insertas en el medio laboral tienen una mejoraría en su autovaloración personal.

Por otro lado, los beneficios que presentaría la empresa que inserta a una persona con discapacidad son los de presentar una mayor motivación dentro de sus trabajadores, junto con mejorar el clima laboral, aumentando su aprobación tanto a nivel interna como externa, lo que llevaría a una mejor productividad.

Apoyar el acceso laboral de las personas con discapacidad es una obligación de la OIT, ya que este organismo tiene el deber de desarrollar y hacer cumplir los acuerdos, junto a los gobiernos, los empresarios y trabajadores, para obtener mejores condiciones de trabajo para las personas con discapacidad, siendo algunas de sus normas más relevantes la Recomendación 99 sobre *“La adaptación y readaptación profesional de los inválidos”* de 1995, el Convenio 159 y la Recomendación 168, sobre *“La readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”* de 1983, ratificado por nuestro país el 1995, las que tienen por fin que las personas discapacitadas puedan obtener, conservar y progresar en un empleo.

El Convenio N° 159 y la Recomendación de la O.I.T. sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas, integra herramientas para preparación profesional y a la integración social de estas personas.

Algunos artículos de la Convenio N° 159 de la OIT son:

Art. 1, inciso 2:...”*que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo...*”

Art. 3: *“Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular de empleo”.*

Art. 4: *“Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores con discapacidad...”.*

Art. 8: *“Se adoptarán las medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunas apartadas”.*

Las normas aprobadas por la Asamblea General de Naciones Unidas, señala en su Art. 7, en su punto 5: *“En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en sector público”.*

Para La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, sus objetivos son *“la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración a la sociedad”,* así *“la colaboración entre los Estados para la prevención de las discapacidades, su tratamiento, rehabilitación e integración así como el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiente e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad, de las personas con discapacidad”.*

¿Cuáles son las alternativas que tienen las personas con discapacidad para acceder al empleo?

Dentro de las posibilidades podría darse que en el ambiente laboral competitivo, como asalariado en igualdad de condiciones laborales y salariales, como los demás empleados, como trabajador independiente, o como empresario.

Por medio de empleos productivos especialmente creados para las personas con discapacidad que no pueden cumplir con las exigencias como traslado, horario, productividad, entre otras, como las empresas creadas para personas con discapacidad, talleres productivos, empleos de apoyos, secciones especiales de empresas, entre otras.

La integración es la participación activa en entornos ordinarios, en los entornos donde la mayoría de los individuos desarrollan sus roles habituales., donde es necesario una serie de condiciones como que la persona sea respetada en estos entornos y que ella los haya podido elegir libremente.

CAPITULO 7: NORMATIVA CHILENA SOBRE DISCAPACIDAD Y LEY 20.422 “NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

La Ley 19.284 define a la persona con discapacidad como *“Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, ve obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”.*

Con posterioridad la Ley 20.422 también dará un concepto sobre discriminación *“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”.*

La discapacidad es más como un concepto genérico, amplio, que se relaciona con una determinada condición física, sensorial, mental, intelectual, psiquiátrica, etc. que reduce las actividades y limita la participación.

El Código Civil establece a la capacidad como la aptitud legal para celebrar actos y contratos, siendo incapaces aquellos que carecen de dicha aptitud legal, pudiendo ser absolutamente o relativamente incapaces, teniendo la palabra incapaz una clara connotación legal. La regla general en nuestra normativa es que todas las personas tienen plena capacidad jurídica de goce.

El artículo 1447 de nuestro Código Civil señala *“son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordos o sordomudos que no pueden darse a entender claramente. Sus actos no producen ni una obligación natural, y*

no admiten caución. Son también incapaces los menores adultos y los disipadores que se hallen bajo interdicción de administrar lo suyo”.

Serán relativamente incapaces los menores adultos y los disipadores y será absolutamente incapaces los dementes, impúberes y sordos o sordomudos, debiendo estos estar declarados en interdicción por medio de un procedimiento judicial.

La Ley 19.284 de 1994 se diferencia de la Ley 20.422 de 2010, en que la primera establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad, mientras que la segunda Ley establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Dentro de los objetivos de una y de otra ley, está los de la Ley 19.284 que buscaba establecer forma y condiciones que permitieran obtener plena integración social de personas con discapacidad en la sociedad, y velar por pleno ejercicio de derechos que Constitución y leyes reconocen a todas las personas y los de la Ley 20.422 que son 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 la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad

Asimismo la normativa de 1994 no contempla principios, mientras que la Ley 20.422 contempla principios tales como vida Independiente, accesibilidad Universal/ Diseño Universal, intersectorialidad, participación y diálogo Social.

Según la Ley 20.422 la discapacidad está relacionada al escenario que da la comunidad a la persona, para que este pueda desarrollarse, en igualdad de condiciones y derechos.

Esta Ley impone el deber de hacer acciones positivas, que tienen por objeto evitar o compensar las desventajas que puede tener una persona con discapacidad en su actuar diario, sin que exista discriminación.

La Ley N°20.422 crea una nueva institucionalidad pública sobre discapacidad que es el Comité de Ministros de la Discapacidad, el cual está integrado por los ministros de Planificación (que preside), de Salud, de Vivienda y Urbanismo, del Trabajo y Previsión Social, de Transportes y Telecomunicaciones, de Educación y de Justicia.

Dentro de las laborales que le corresponderá a este Comité tenemos la de proponer al Presidente de la República la Política Nacional para Personas con Discapacidad, velar por su cumplimiento y asegurar su calidad técnica, coherencia y coordinación intersectorial, la contratación de entidades externas para efectuar evaluaciones de acciones y prestaciones sociales sobre discapacidad, a través de su secretaría ejecutiva (corresponde a la Dirección Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad).

Este Comité tendrá a su vez un Consejo Consultivo de la Discapacidad, el que tendrá como rol principal hacer efectiva la participación y el diálogo social respecto a la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

El consejo Consultivo de la Discapacidad estará a cargo de coordinar las acciones y prestaciones sociales fealiadas por distintos organismos del Estado que contribuyan directa o indirectamente a Servicio Nacional de la Discapacidad la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad, junto con el asesoramiento técnico que realice al Comité de Ministros sobre la creación de la Política Nacional para Personas con Discapacidad.

El Consejo está integrado por el Directora Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad (lo preside), cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional, un representante del sector empresarial, un representante de organizaciones de trabajadores y dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad.

CAPITULO 8: EL FONDO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (FONADIS) Y SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (SENADIS).

El año 1994 se creó el Fondo Nacional de Discapacidad, con la finalidad de trabajar con fondos aportados para lograr una mayor inclusión de las personas con discapacidad en nuestra sociedad y así cambiar la política discriminatoria que aún existe en nuestro país.

Es una institucionalidad pública que se relacionó con el Estado por medio del antiguo Ministerio de Planificación, hoy en día, Ministerio de Desarrollo Social.

El FONADIS dentro de sus principales objetivos fueron administrar los recursos que existen a favor de las personas con discapacidad, financiando de forma total o parcial planes, programas, proyectos y en general todo lo que ayude a las personas con discapacidad a su prevención, rehabilitación, integración social y diagnóstico.

El FONADIS es reemplazado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), al cual se le darán nuevas atribuciones como coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales de distintos órganos del Estado, para integrar en materia laboral y en cuanto a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

La misión del SENADIS es velar por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el diálogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas.

Así el SENADIS podrá celebrar convenios con otros organismos, asesorar técnicamente al Comité de ministros sobre políticas nacionales para personas con discapacidad, evaluación del actuar de diversos organismos del Estado sobre la igualdad de oportunidades, inclusión social, entre otras.

Esta institución en el año 2011 implementa un programa de defensoría de derechos de las personas con discapacidad junto con las Corporaciones de Asistencia Judicial.

El SENADIS tiene las siguientes actividades y acciones que le son propias, como la realización de consultas ciudadanas para la creación de reglamentos, la organización de seminarios para su difusión y socialización, la realización de charlas en organizaciones comunales respecto a sus alcances, la gestión de prensa con entrevistas, columnas de opinión, cartas públicas y crónicas sobre los distintos puntos de la ley, la creación y elaboración de una guía del uso correcto del lenguaje en discapacidad, entre otras.

CAPITULO 9: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACION.

La Constitución Política de la República establece en su artículo 1 *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, así también en su artículo 19, inciso 2, asegura a todas las personas la igualdad ante la ley y dispone, en nuestro país no hay personas ni grupos privilegiados.

Por lo tanto, todas las personas son iguales y que deben recibir un trato igualitario por parte de las diferentes instituciones del Estado. Ningún organismo ni funcionario público puede hacer diferencias que vulneren lo establecido en la Constitución, así como tampoco lo puede hacer el sector privado. Por lo tanto, se prohíben las diferencias que se hagan cuando éstas estén basadas en criterios arbitrarios.

Este derecho es el principio principal de la base de toda sociedad y propiciando la protección de las garantías y derechos constitucionalmente reconocidos, al representar este derecho un trato igual a aquellos que se encuentran en una situación similar, es por esto que este principio prohíbe al empleador un trato desigual sin una causa justificada, estando obligado en virtud de un contrato laboral a dar un trato igualitario entre los empleadores.

Junto a estos artículos nuestra Constitución consagra el principio de legalidad en sus artículos 6 y 7, estableciendo la obligación que tienen las diversas instituciones del Estado y sus integrantes frente a las disposiciones constitucionales.

En su artículo 6 dispone *“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella... La infracción de esta*

norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley” y por otra parte el artículo 7 consigna que “... Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas puede atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se le hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes”.

El artículo 14 del Código Civil señala *“La ley es obligatoria para todos los habitantes, incluso para los extranjeros”.*

El principio de igualdad es recepcionado, en el ámbito laboral, a través del derecho fundamental a lo no discriminación, ya que el artículo 19 N° 16 en su inciso tercero establece *“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”.*

A su vez, el Código del Trabajo reconoce el principio antidiscriminatorio en su artículo 2° *“Son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación.*

Los actos de discriminación son 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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”.

Ermida Uriarte señala que entre la igualdad y la no discriminación existe una significativa relación *“Para alcanzar la igualdad hay que empezar por no discriminar... La no discriminación es el contenido mínimo de la igualdad, un pequeño paso en el campo de la igualdad”*³¹.

Chile ha suscrito y ratificado diversos convenios y tratados internacionales que garantizan el principio de la no discriminación, que buscan, entre otras cosas, la plena integración de los todos los individuos.

*“El termino discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*³².

La discriminación es una forma de maltrato, donde existe abuso e injusticia que viola el derecho de igualdad, por lo que ha sido un tema tratado indiscutiblemente por acuerdos y tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Convenio N° 111 de la OIT de 1958 que han servido como base en las normas nacionales antidiscriminatorias.

En cuanto a la discriminación en el ambiente laboral, quienes la sufren se encuentran en una situación de desventaja, dificultando su acceso a oportunidades de empleo.

La discriminación laboral puede darse en diversos momentos, así puede darse antes de la contratación, en la contratación misma, como durante o al

³¹ ERMIDA Uriarte, Oscar. Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. **Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social** (26): 9 p. 2011.

³² Definición dada por el artículo 1º del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960).

termino de la relación laboral y para que exista debe tratarse de una discriminación que sea por causa de edad, sexo, raza, estado civil o cualquier otra motivación que produzca una alteración en la igualdad de oportunidad y no sea respecto a la capacidad o idoneidad personal.

Las personas con discapacidad no están en igualdad de condiciones, por lo que necesitan de más apoyo para conseguir un trabajo, lo que tiene mucha importancia, ya que las personas con discapacidad deben cruzar muchas barreras para acceder a un empleo, no solo deben tener habilidades y destrezas profesionales, sino que deben superar las barreras que existen día a día en la sociedad que no se encuentra adaptada a sus necesidades.

CAPITULO 10: NORMATIVA Y CONVENIOS INTERNACIONALES RESPECTO A LA DISCRIMINACION POR RAZON DE DISCAPACIDAD:

Según cifras de la OIT³³, cerca de 470 millones de personas en edad laboral sufren algún tipo de discapacidad, según sea su naturaleza y el grado de severidad.

La OIT se refiere a personas con discapacidad en el trabajo como *"Aquellas cuyas perspectivas de seguridad, regreso, mantenimiento y progreso en un empleo adecuado se ven reducidas de forma importante debido a un reconocimiento adecuado de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental"*.

Las personas con discapacidad viven a diario la discriminación, lo que conlleva a un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso al momento de la contratación o por la exclusión del mercado laboral.

La discriminación empeora con la edad y respecto a las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de encontrar trabajo y más probabilidades de sufrir violencia física y abuso sexual³⁴.

³³ Discriminación por razones de discapacidad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. OIT. [Fecha de consulta: 04 de mayo 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf.

³⁴ Discriminación por razones de discapacidad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. OIT. [Fecha de consulta: 04 de mayo 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf.

La principal dificultad que sufren las personas con discapacidad es atribuirles que por razón de sus características es imposible su integración plena a la sociedad, lo que les ha traído grandes consecuencias a lo largo de la historia.

A pesar de lo dicho anteriormente, la SOFOFA señala, que a su parecer, los trabajadores discapacitados tienen ventajas sustanciales para las empresas, ya sea por su dedicación y responsabilidad, sin dejar de lado sus aportes profesionales o técnicos. Esto tiene su base normativa en preocupación continua que la OIT ha tenido respecto de los trabajadores con discapacidad.

El 20 de diciembre del año 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó *“Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad”*.

Este documento, engloba las diversas esferas previstas para la igualdad de participación, sus requisitos, medidas de ejecución y mecanismos de supervisión, señala experiencias adquiridas durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos y los diferentes convenios internacionales y pactos, así como el Programa de Acción Mundial para los impedidos.

En su artículo 7, sobre Empleo, señala *“...los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado del trabajo.*

Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamo o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad.

Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.”.

Este mismo artículo, en su punto 5 dispone *“En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público”.*

A nivel internacional, distintos países han tomado una serie de herramientas contra la discriminación laboral en cuanto a discapacitados.

Tal es el caso de Portugal que en el año 2000 tomó varias medidas para incentivar la creación de empleo para personas con discapacidad, incluido apoyo para contratar a personas con discapacidad y para iniciativas de empleo a nivel local.

Otra medida fue la creada por Polonia, que creó el Fondo del Estado para la rehabilitación de personas con discapacidad, entregando apoyo financiero a los empleadores que tienen establecimientos de trabajo protegidos, que incluye la cofinanciación o el reembolso de los salarios de los empleados con discapacidad y subvenciones al empleo de personas con discapacidad.

El Reino Unido, es otro país que tomó medidas en el asunto, modernizando su programa de empleo respaldado, conocido como WORKSTEP³⁵, siendo los cambios fundamentales en nuevos criterios de elegibilidad, prioridad para las

³⁵ WORKSTEP recibe este nombre el año 2001 y consiste en otorgar un mayor desarrollo personal y recurre en mayor medida a instructores y capacitadores en el empleo, asesoramiento y apoyo individualizado, supervisión y también apoyo a los empleadores.

personas que cobran prestaciones por discapacidad y metas para progresar hacia un empleo en las mismas condiciones que los no discapacitados.

Algunos de los Convenios y Acuerdos suscritos por Chile sobre la discriminación por motivos de discapacidad encontramos:

1. Convenio 159 de la Organización Internacional de Trabajo.

Este Convenio fue firmado en el año 1983 y ratificado por Chile en el año 1995. Dentro de los aspectos importantes de este Convenio en cuanto a la discriminación por discapacidad encontramos:

Artículo 1 inciso 2 *”que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo...”*

Artículo 3 *“Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular de empleo”.*

Artículo 4 *“Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores con discapacidad...”.*

Artículo 8 *“Se adoptarán las medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunas apartadas”.*

2. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Asamblea General de Naciones Unidas.

Estas normas, aprobadas el 20 de diciembre de 1993, señalan los diversos medios a adoptar por los Estados miembros en cuanto al resguardo de los derechos y oportunidades de las personas con discapacidad.

En su artículo 7, sobre el empleo, en su punto 5, señala: *“En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público”*.

3. La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Asamblea Nacional de los Estados Americanos.

Esta Convención se creó el 7 de junio de 1999, siendo aprobada por el Congreso Nacional el 29 de noviembre del 2001 y promulga en nuestro país el 7 de junio del 2002.

Este instrumento busca eliminar la discriminación social para este grupo de nuestra sociedad, siendo sus objetivos *“la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración a la sociedad”*.

Para lograr esto, está *“la colaboración entre los Estados para la prevención de las discapacidades, su tratamiento, rehabilitación e integración así como el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiente e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad, de las personas con discapacidad”*.

CAPITULO 11: LEGISLACION NACIONAL SOBRE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN CHILE.

El Código del Trabajo señala la importancia de la no discriminación en el ámbito laboral, en su inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo que *“son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”*, entendiéndose por discriminación *“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”*, pero no contiene este Código normas que recomienden la creación de condiciones para el buen desempeño de las personas con discapacidad.

El Código del Trabajo, dispone un tipo de tratamiento especial para los discapacitados mentalmente *“En relación al tipo de contrato de trabajo que es legalmente procedente que se suscriba respecto de trabajadores discapacitados mayores de 24 años, es preciso tener presente, las disposiciones de los artículos 16 y 4 Y 5 de la Ley 18.600 que Establece Normas Sobre Deficientes Mentales, los cuales disponen:*

“Artículo 162: En el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una “remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”.

Artículo 42: La deficiencia mental, para los efectos de esta ley, deberá certificarse mediante los procedimientos que establezca el reglamento. Para efectuar dicha certificación, deberá elaborarse un diagnóstico clínico, el cual deberá “ ser emitido por un médico cirujano que se desempeñe en el área “ de psiquiatría, neurología o neurocirugía y un informe psicológico, el que deberá ser

emitido por un psicólogo. Ambos profesionales serán responsables de cada certificación que emitan " para los efectos de lo dispuesto en el artículo 50".

Nuestro Código laboral sobre la capacitación de trabajadores aprendices advierte que la edad máxima será de 21 años para los trabajadores comunes, pero para las personas con discapacidad se consideran 24 años como máxima edad *"...Respecto de un trabajador común, el límite para celebrar un contrato de trabajo de aprendizaje, es la edad de veintiún años, siendo del caso tener presente, que este límite de edad no fue modificado por la Ley 19.221 que Establece Mayoría de Edad a los 18 años y que, sin embargo, modificó los actuales artículos 14 y 15 del Código del Trabajo en materia de capacidad laboral".*

La Ley 18.600³⁶ dispone en su artículo 15 *"Los organismos de la Administración del Estado no podrán hacer discriminación alguna en los llamados a concurso ni en los nombramientos o contrataciones, respecto de los deficientes mentales, para funciones o labores que resulten compatibles con su condición psicobiológica".*

Como hemos señalado a lo largo de esta memoria, en 1994 se aprueba la Ley 19.284 para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, formándose el MIDEPLAN y FONADIS. Esta Ley posteriormente será sustituida por la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entrando en vigencia el 10 de Febrero de 2010.

Junto con estas medias, en 1996 se inserta por primera vez la variante discapacidad en la Encuesta CASEN³⁷.

³⁶ Ley sobre deficiencia mental cuya fecha de promulgación el 30 de enero de 1987 y su publicación fue el 19 de febrero del mismo año.

³⁷ Encuesta De Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), es el principal instrumento de medición socioeconómica con que cuenta nuestro país y a partir de sus resultados se analizan y proyectan propuestas de políticas sociales.

CAPITULO 12: ACCIONES JUDICIALES EN MATERIA DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD Y JURISPRUDENCIA.

Toda persona a la que se le vulnere un derecho, podrá solicitar la protección de este.

A pesar de esto, por el conjunto de actos u omisiones que en forma arbitraria o ilegal podría vulnerar los derechos de las personas que sufren algún tipo de discapacidad.

El artículo 57 de la Ley 20.422 señala una acción especial, siendo esta la única acción judicial sobre acciones u omisiones ilegales o arbitrarias respecto a los discapacitados, la que se deberá ejercer en los Juzgados de Policía Local del domicilio del afectado, sin necesidad de abogado.

Siendo esta la única acción que señala explícitamente discriminación por causa de su discapacidad, e incorpora la definición de conductas de acoso³⁸ en su artículo 8 inciso final de la Ley 20.422.

Esta acción tiene naturaleza infraccional, así el artículo 57 de la Ley 20.422 dispone *“sin perjuicio de las normas administrativas y penales, toda persona que por causa de una acción u omisión arbitraria o ilegal sufra amenaza, perturbación o privación en el ejercicio de los derechos consagrados en esta ley, podrá concurrir, por si solo o por cualquiera a su nombre, ante el juez de policía local competente de su domicilio para que adopte las providencias necesarias para asegurar y restablecer el derecho afectado”*.

³⁸ *“Toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humilde u ofensivo”*.

Esta acción es de naturaleza infraccional y su sentencia podrá servir de antecedente en caso de querer presentarse una acción civil de indemnización por daños y perjuicios. Como, también, podrá presentarse un recurso de protección, que es el medio que tiene todo individuo para protegerse en caso de sufrir una privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de cualquiera de sus derechos o garantías fundamentales.

Si la discriminación por motivo de discapacidad ocurre en el ámbito laboral, sea antes, durante o dentro de la relación contractual como un despido injustificado o por medio de acoso, se podrá entablar la acción de tutela laboral que señala la Ley 20.087 del año 2006.

El Primer Juzgado de Trabajo de Santiago, con fecha 23 de Mayo de 2011 acoge tutela sobre discriminación por discapacidad afectando el derecho a contar con igualdad de oportunidades en el empleo.

Al respecto, si bien el art. 2° del Código del Trabajo señala algunos motivos de discriminación, donde no se enumera la discapacidad, este artículo debe entenderse como no es taxativa, al entenderse la discriminación como toda infracción del principio general de igualdad; el resultado de la decisión de la demandada principal de no permitirle a la actora ejecutar el contrato de trabajo, debido a que se presentó a las labores con muletas, teniendo como resultado la afectación de la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, vulnerando asimismo lo dispuesto en la ley 20.422 que establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social; la indemnización adicional del art. 489 CT no resulta incompatible con la indemnización por daño moral; RIT T-63-2011³⁹.

³⁹ Blog jurisprudencia nueva justicia laboral. [fecha consulta 5 Mayo 2014]. Disponible en: <<http://sentenciasreformalaboral.blogspot.com/2011/07/tutela-1er-jlt-santiago-23052011-acoge.html>>

En cuanto a la discriminación por discapacidad en el derecho internacional encontramos la siguiente jurisprudencia al respecto:

La Cámara de 2º instancia, Sala II de Buenos Aires, Argentina con fecha 30 de Octubre de 2006, Ordenó al GCBA⁴⁰ que incorpore a un actor con discapacitado auditivo, entre los primeros contratos que se suscriban para cubrir un puesto de enfermero en el Hospital General de Agudos "Francisco Santojanni". Ya que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como la Constitución de Argentina se establece el derecho a no ser discriminado, esta la *"igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna"*. *"La Ciudad garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. Asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine. En todo contrato de concesión de servicios en el sector privado, se preverá la aplicación estricta de esta disposición"*.

La igualdad de los derechos fundamentales resulta configurada como el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad.

La Corte estableció que el principio de igualdad es *"el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias"*.

La sentencia emitida el año 2006 por la Corte colombiana causa C-076 dispuso *"No se puede negar, condicionar o restringir el acceso a un puesto de trabajo (público o privado) o a la obtención de una licencia para ejercer cualquier"*

⁴⁰ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

cargo, con fundamento en la discapacidad respectiva, a menos que se demuestre que la función que se encuentra afectada o disminuida resulta imprescindible para las labores esenciales del cargo o empleo restrictivo”.

CONCLUSION

Las personas con discapacidad están efectivamente limitadas para la realización de determinados trabajos. Esto es una realidad y, esta actitud hacia las personas con discapacidad es compartida por la sociedad. Sin embargo, debemos de considerar que no sólo las personas con discapacidad, sino todos presentamos algunas limitaciones sobre todo, laborales. La cuestión es que a las personas con discapacidad esas limitaciones les son asignadas de forma inmediata y con atribuciones y mecanismos predeterminados.

Muchos países han introducido medidas para mejorar la política y las leyes para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Nuestro país lo ha hecho, pero encuentro, según lo analizado en esta memoria que ha invertido de manera desproporcionada los recursos y los ha destinado en mayor proporción a la salud y rehabilitación de las personas con discapacidad.

Nuestro país se ha destacado a nivel internacional por ser solidario, pero el trato de desigualdad en cuanto a las oportunidades laborales dadas a personas con discapacidad sigue siendo bajo, ya sea por las numerosas barreras que se enumeran, como también por los mitos asociados a la idea de trabajador con discapacidad, pero se ha dejado de manifiesto que no hace más que sumar atributos la contratación de estas personas a empresas, sea porque el cliente mira con buenos ojos esta práctica, como también mejora la calidad de vida y la economía de la persona con discapacidad y la de su familia, como asimismo contribuye al país en cuanto a la pobreza y poder aplicar los recursos destinados para estas personas a otras ideas de gobierno. Por eso nuestro país debiera incrementar y poner más recursos en una mejor legislación sobre discapacidad e incentivar un cambio a nivel social en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

BASE de datos de jurisprudencia sobre discapacidad. Facultad de derecho. Universidad de Buenos Aires. [Fecha de consulta: 11 de Junio 2014] Disponible en:
<http://www.derecho.uba.ar/academica/carrdocente/basejurisp/bus_simple.php>

BATLLE Lathrop, Fernando. Normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. Boletín. Departamento de estudios. Corporación de Asistencia Judicial, Región Metropolitana. Ministerio de Justicia, (5):11, enero 2012.

CENTRO Derechos Humanos UDP. Informe anual sobre derechos humanos año 2007. Los derechos humanos de las personas con discapacidad. [Fecha de consulta: 5 de Mayo de 2014] Disponible en:
<http://www.derechoshumanos.udp.cl/wp-content/uploads/2009/07/personas_discapacidad.pdf>

CISTERNA Reyes, María Soledad. La discapacidad en Chile: análisis para un proceso integrador. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. VIII (8): 151 – 172, Diciembre, 1997.

CÓDIGO del Trabajo. 4ª.ed. Santiago, Chile: LexisNexis, 2012. 1112 p.

CORREA Montoya, Lucas. Panorama de la protección jurisprudencia a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. Bogotá, Colombia. [Fecha de consulta: 10 de Junio de 2014]. Disponible en:
<http://www.javeriana.edu.co/juridicas/pub_rev/documents/04-Panoramadelaproteccion_000.pdf>

DE URRÍES Borja, Jordán. Inserción laboral de personas con discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca Servicio de Información sobre Discapacidad, SID. [Fecha de consulta: 1 de Mayo 2014] Disponible en: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

GAMONAL Contreras, Sergio. La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la Constitución. Revista laboral chilena, 14(1): 62-72, Enero 2004.

GALVES Fuentes, Débora y VALENZUELA Ramírez, Pilar. Programa inclusión laboral. Programa de inclusión educativa y laboral para personas en situación de discapacidad sensorial y motora. Santiago, Chile: Universidad de los Lagos y Gobierno Regional Metropolitano, 2013. 67 p.

ILO (International Labour Organization) Discriminación por razones de discapacidad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. OIT. [Fecha de consulta: 04 de Mayo 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf

LÓPEZ, Diego. Los derechos fundamentales en el trabajo: garantías de libertad y dignidad para las personas que trabajan. Chile. Temas laborales Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Año 9. N°22. 2004. [consulta: 5 de Abril de 2014] Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-86657_recurso_1.pdf

OIT. Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. OIT [Fecha de consulta: 12 de mayo 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf

SENADIS (Servicio nacional de la Discapacidad) Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano. Fondo Nacional de la discapacidad. Gobierno de Chile. Febrero 2006. [Fecha de consulta: 14 de Abril 2014] Disponible en: <http://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/137/estudios-estadisticas-informes>

SENADIS (Servicio nacional de la Discapacidad). Informe inicial de aplicación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Gobierno de Chile. Agosto 2012. [Fecha de consulta: 14 de Abril 2014] Disponible en: <http://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/137/estudios-estadisticas-informes>

SENADIS (Servicio Nacional de discapacidad). Departamento de Inclusión laboral. Sello Chile inclusivo. Chile. 2013. [Fecha de consulta: 15 de Abril de 2014] Disponible en: <http://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos>

SENADIS (Servicio nacional de la Discapacidad). Una nueva mirada en las políticas sobre discapacidad. Gobierno de Chile. Ministerio de Planificación. Chile. 2010. [Fecha de consulta: 30 de Abril de 2014] Disponible en: http://www.achm.cl/eventos/SISTEMA_DE_FORMACION_CAPACITACION_MUNICIPAL/html/DOCUMENTOS/2010/XXXV_ESCUELA_DE_CAPACITACION_ARICA/PPT06.pdf

SENADIS. Ministerio de desarrollo social. Gobierno de Chile. [Fecha de consulta: 20 de Abril de 2014] Disponible en: <http://www.senadis.gob.cl/>

SOFOFA – OIT. Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resumen ejecutivo. Herramientas de apoyo para la inclusión laboral. Santiago, Chile: OIT. 2013. 20 p.

SOFOFA-OIT Chile. Legislación laboral y discapacidad en Chile. 2003. [Fecha de consulta: 7 de Mayo de 2014] Disponible en:

<http://www.sofofa.cl/social/2003/oitsofofa.pdf>

SOFOFA-OIT. Ser contratado. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo. Herramientas de apoyo para la inclusión laboral. Chile: Sofofa y Organización Internacional del Trabajo. 2013. 87 p.

TELE-CENTROS.ORG. Conociendo las deficiencias. [Fecha de consulta: 30 de Abril 2014] Disponible en:

<http://www.tele-centros.org/discapacitados/secao=202&idioma=es.html>

VANEGAS García, José Hoover y GIL Obando, Lida Maritza. La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistema y el modelo biopsicosocial. Revista Hacia la promoción de la salud, (12): 51-61, enero - diciembre 2007.

VERDUGO Alonso, Miguel Ángel. Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental. España: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca, 2003. 190 p.

VIDAL E, Rubén. El trabajo de las personas con discapacidad, un aporte al desarrollo del país. Proyecto apoyo a los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad. Santiago, Chile. Facultad de ciencias de la educación, Universidad Católica del Maule. Chile. 1996. 8 p.

WOMAN´S Link Worldwide. La jurisprudencia en materia de igualdad y discriminación: La aportación de los tribunales europeos. Un estudio elaborado por Women´s Link Worldwide para la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. [Fecha de consulta: 10 de Junio de 2014]. Disponible en:

www.womenslinkworldwide.org/wlw/bajarFS.php?tl=3&per=11