

Dirección de Prensa

**Discurso de S.E. la Presidenta de la República,
Michelle Bachelet Jeria, al firmar indicación sustitutiva al
Proyecto de Ley de inclusión laboral de personas en situación de
discapacidad**

Santiago, 18 de julio de 2016

Amigas y amigos:

Primero que nada, gracias por recibirme aquí en SKBergé y por mostrarme cómo funcionan cotidianamente. Porque queremos compartir con ustedes un momento muy importante, porque hoy día firmamos las indicaciones al proyecto de ley que va a incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

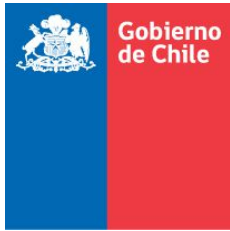
Estamos estableciendo por ley una buena práctica, una práctica de inclusión y, a la vez, de dignidad laboral. Una práctica que en esta empresa se ve día a día, se vive día a día, y que queremos replicar en todo Chile.

Éste es un proyecto que abre espacio a la justicia. Estamos reconociendo un derecho y dando oportunidades ahí donde hasta ahora sólo ha habido espacio para la marginación o bien mera calidad o buena voluntad.

Se introduce en las políticas públicas un elemento de equidad para las personas con discapacidad, porque aunque en los últimos años se ha fortalecido la conciencia acerca de la necesidad de reducir, hasta eliminar las brechas que impiden lograr su plena inclusión en todos los ámbitos de nuestra vida económica, política, cultural, es evidente que nos queda mucho por hacer.

No estamos partiendo de cero. Tenemos varios avances importantes en esta materia.





Dirección de Prensa

En 1994, se aprobó la Ley para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, que reguló por primera vez sus derechos. Esta norma ayudó a promover un cambio cultural y de conducta en la sociedad sobre la discapacidad, así como la eliminación paulatina de barreras físicas y sociales.

En el año 2008, se aprobó la Ley sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social, y su objetivo era hacer verdaderamente transversal el trabajo para eliminar barreras a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de las políticas públicas.

Y gracias a ese marco legal, coherente con los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, se generaron políticas de inclusión, tanto en la administración pública como en las empresas privadas.

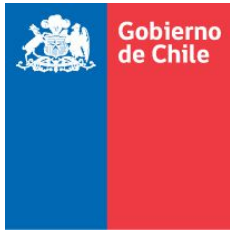
Además, se impulsaron estrategias de capacitación específica para personas con discapacidad. Actualmente, el Programa +Capaz tiene estimado capacitar, en un oficio y en el desarrollo de habilidades laborales, a 20 mil personas en esta situación.

Pero quiero decir que nos costó mucho encontrar organismos que tuvieran, que ofrecieran cursos para discapacidad. Por eso que hemos hecho todos los esfuerzos, pero ha costado mucho más de lo que quisiéramos.

Y vemos que en el mundo privado también existen experiencias de inclusión muy valiosas y que, de hecho, han llegado a desarrollar modelos de inclusión laboral promisorios, como el de SKBergé, que ya el año 2015 recibió el Sello Chile Inclusivo.

Nos acompañan hoy día también algunos trabajadores públicos, como Carolina, Ximena y Carlos, y otros trabajadores de acá, como Diego, Iván, Alejandra y Bryan. Son personas que trabajan plenamente integradas a sus ambientes laborales y que demuestran lo





Dirección de Prensa

enriquecedor que es trabajar en equipo, junto con personas que tienen diferentes capacidades.

Pero no queremos que estos casos sean la excepción, sino la regla; no queremos que sólo algunas empresas o reparticiones puntuales opten por la incorporación de personas en situación de discapacidad; queremos que la integración sea un derecho y una realidad cotidiana.

Por eso, a pesar de los avances que hemos tenido, se hacía necesario dar un paso más. Y así también lo creen parlamentarios de todo el espectro político, había 11 mociones -si no me equivoco- todas recogidas y sistematizadas en el proyecto que hoy día enviamos.

Este proyecto establece un grado mínimo inclusión tanto en el ámbito público como privado y, al mismo tiempo, apunta a eliminar cualquier tipo de discriminación para los trabajadores con discapacidad sobre la base de una cultura de respeto a la diversidad y, también, sobre la base del concepto de trabajo decente.

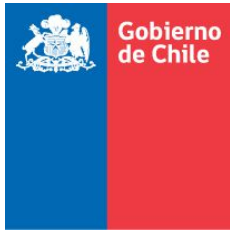
¿Cómo se reflejan estos principios en el contenido del proyecto?

En primer lugar, se crea un sistema de inclusión laboral que obliga a los organismos públicos, civiles y militares y a las grandes empresas privadas -en ambos casos con 200 o más funcionarios o trabajadores- a reservar un número no menor al 1% de la dotación de personal, para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez.

La Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad serán responsables de velar por su cumplimiento en el caso del sector público; y la Dirección del Trabajo, en el caso de las empresas privadas.

En segundo lugar, se consagra el principio de no discriminación en el estatuto administrativo, prohibiendo explícitamente todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones basadas en motivos de discapacidad.





Dirección de Prensa

Y un punto muy sensible: se fija en 26 años la edad límite para suscribir contratos de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilando la de edad de término de la educación especial. Porque de lo que se trata no es sólo que haya empleo, sino que haya empleo que sea digno, decente, empleo justo.

Tercero, se consagra el principio de equidad remuneracional, eliminando la posibilidad de que el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad, se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo.

Y esto es fundamental, y déjenme compartir con ustedes un solo dato, para mostrar lo injusto de esta situación: el ingreso mensual promedio de la población adulta con discapacidad es 32% menor que el de la población adulta sin ella. Y eso es lo que estamos cambiando, cerrando de una vez el espacio para las discriminaciones en el entorno laboral.

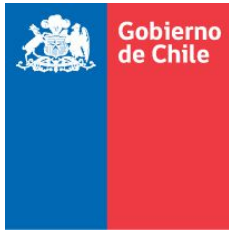
Y finalmente, se establece la obligación de los Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el de Desarrollo Social, de evaluar esa ley cada 4 años, teniendo en cuenta la naturaleza cambiante del mercado laboral y la necesidad de ir adecuando el sistema de inclusión.

Amigas y amigos:

Estamos orgullosos porque con esta iniciativa estamos dando, también, expresión al principio de que el trabajo dignifica y si hay un ámbito donde la necesidad de dignificar es acuciante es aquí.

Estamos orgullosos, también, que es hora de que la integración deje de ser un acto de generosidad o buena voluntad de unos pocos. Es hora de que todos podamos sumarnos en igualdad de condiciones al barco común que somos.





Dirección de Prensa

Y sé que ésta es una preocupación que une a parlamentarios de diversas sensibilidades; y como tenemos un consenso al respecto, yo confío que esta indicación tendrá una rápida tramitación en el Congreso.

Sobre todo, confío en que la integración de las personas en situación de discapacidad, será una realidad cada día más palpable, porque en cada paso que damos en este sentido, es un paso que hace de Chile un mejor país.

Porque necesitamos como sociedad, la experiencia del valor del otro, la voz del otro, la perspectiva del otro, para concebir una mejor comunidad, para participar todos en el desarrollo común y para participar todos de la misma tarea integradora y justa, con todos y todas.

Así que este momento es muy bueno y va a ser aún mejor cuando ya sea una ley, que rija para todos nuestros compatriotas.

Muchas gracias.

Santiago, 18 de julio de 2016
Lfs/mls

