****

**Presentación Escrita para Discusión General**

**sobre Artículo 27 CDPD: síntesis de la investigación sobre la regulación Iberoamericana en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.**

Dra. Cecilia Bastías [cecilia.bastias@ufrontera.cl](mailto:cecilia.bastias@ufrontera.cl)

Mg. © Luis Vásquez [luis.vasquez@ufrontera.cl](mailto:luis.vasquez@ufrontera.cl)

Dr. Luis Iván Díaz García [ivandiaz@uct.cl](mailto:ivandiaz@uct.cl)

Dr. Samuel Sepúlveda [samuel.sepulveda@ufrontera.cl](mailto:samuel.sepulveda@ufrontera.cl)

Mg. Pablo Valenzuela [pablo.valenzuela@ufrontera.cl](mailto:pablo.valenzuela@ufrontera.cl)

Mg. Horacio Miranda [horacio.mirandauforntera.cl](mailto:horacio.miranda@uforntera.cl)

El Proyecto Fondef ID 19I10360 *Modelo Integrado Multidimensional para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Chile -* financiado por Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID – CHILE, ejecutado por un equipo multidisciplinario de investigadores de la Universidad de La Frontera y Universidad Católica de Temuco, agradece al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la posibilidad de expresar algunos aportes que surgen de la investigación desarrollada, principalmente - en esta fase - por el componente jurídico del proyecto a cargo del Dr. Luis Iván Díaz García; los que pudieran contribuir a la interpretación del artículo 27 de la Convención, que se hará mediante la correspondiente observación general.

**Derecho a la incorporación al empleo.**

La Convención dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar (artículo 27.1). Esto significa que las personas con discapacidad tienen *derecho a incorporarse a puestos de trabajo*. Como se sabe, este colectivo ha sido históricamente invisibilizado, ignorado y discriminado. Por cierto, también en el ámbito laboral. Por ello la Convención ha incluido ciertas normas que hagan viable su *incorporación al empleo*. En efecto, para lograr dicha incorporación, el Estado debe adoptar dos clases de medidas.

En primer lugar, el Estado debe *emplear a personas con discapacidad en el sector público* (artículo 27.1, letra g). Esto significa no solo fijar cuotas de contratación, como varios Estados de hecho ya lo han regulado. También se pueden definir cuotas de vacantes, como unos pocos Estados lo contemplan. En el primer caso se establece que *un porcentaje de puestos de trabajo* de la respectiva entidad se encuentran reservados para personas con discapacidad. En el segundo caso se establece que *un porcentaje de las vacantes disponibles* en la respectiva entidad se encuentran reservados para personas con discapacidad.

Conviene enfatizar que la obligación asumida por los Estados Parte no consiste en fijar cuotas de contratación o cuotas de vacantes. La obligación consiste en *emplear a personas con discapacidad en el sector público*. Los datos disponibles evidencian que la distancia entre las regulaciones de esas cuotas de reserva y la realidad es significativa. Por tanto, junto con la legislación pertinente, los Estados deben generar políticas, estímulos y otras clases de medidas que hagan efectiva la incorporación de las personas con discapacidad a los empleos del sector público. En este sentido, no se debe descartar la aplicación de sanciones a las entidades o a las autoridades responsables de las mismas que incumplen las cuotas de reserva.

En segundo lugar, el Estado debe *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* (artículo 27.1, letra h). Vale aquí lo señalado respecto de las cuotas de contratación y las cuotas de vacantes en el sector público. Sin embargo, las opciones son todavía más amplias.

El Estado puede apoyarse en legislación que establezca los ya señalados programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas (artículo 4, letra a), en relación con el artículo 27.1, letra h). Conviene recordar que la obligación de los Estados Parte consiste en promover de manera efectiva la incorporación de las personas con discapacidad al empleo. Por tanto, los estímulos económicos, beneficios tributarios u otras consecuencias deben ser adecuados para conseguir el objetivo.

**Derecho al acceso a los procesos de postulación y selección laborales.**

La Convención confiere el derecho de las personas con discapacidad de incorporarse al empleo. Sin embargo, ninguna medida de incorporación será efectiva, si las personas con discapacidad, en los hechos, no pueden participar en los procesos destinados a ocupar un puesto vacante. Por ello, para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho a incorporarse al trabajo, es necesario que puedan *participar, sin discriminación, de los procesos de postulación y de selección* a los empleos disponibles (artículo 27.1, letra a).

Tanto el sector público como el sector privado deben *generar condiciones* que permitan a las personas con discapacidad participar de los procesos de postulación y de selección de personal. Esto se debe a que impedir su participación constituye discriminación, de acuerdo con la Convención. Al efecto se debe recordar que la discriminación no solo consiste en aquellas conductas que por motivos de discapacidad tienen el propósito de dejar sin efecto el derecho al acceso al trabajo. También constituyen discriminación aquellas conductas que producen dicho efecto, aunque no fuere el deseado (artículo 3, en relación con el artículo 27.1). La ausencia de ajustes razonables en los procesos de postulación y de selección también constituye discriminación (artículo 3, oración final).

Para generar condiciones que permitan a las personas con discapacidad participar en los procesos de postulación y selección, los Estados tienen dos obligaciones establecidas por la Convención. De un lado, deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivo el derecho al acceso al trabajo (artículo 4, letra a), y artículo 27.1). De otro lado, deben tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad (artículo 4, letra e). Todas estas medidas deben incluir la exigencia de realizar ajustes razonables en los procesos de postulación y selección a puestos ofertados tanto por el sector público, como por el sector privado (artículo 4, letras a) y e), en relación con el artículo 3, oración final).

**Derecho al acceso al lugar y al puesto de trabajo.**

La Convención dispone que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible (artículo 27.1). La disposición implica dos cosas, íntimamente relacionadas con otras normas convencionales: el derecho al acceso al lugar y al puesto de trabajo.

En efecto, y, en primer lugar, los Estados Parte deben adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo. Esto incluye la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso (artículo 9.1, letra a).

En otras palabras, la persona con discapacidad no solo debe tener la posibilidad de ingresar y desplazarse por el establecimiento en el que prestarán servicios. Dicho ingreso y desplazamiento debe ser de forma igual, segura y autónoma. Dicha exigencia incluye, por cierto, el acceso y desplazamiento por los diversos sectores y servicios disponibles para los demás trabajadores, en las mismas condiciones de igualdad, seguridad y autonomía.

En segundo lugar, los Estados Parte deben prohibir la discriminación en las condiciones de empleo (artículo 27.1, letra a). Una de las condiciones del empleo es el acceso al puesto de trabajo, es decir, a las funciones establecidas por el puesto de trabajo. En otras palabras, las personas con discapacidad deben tener la posibilidad de cumplir las funciones para las que fueron contratadas.

Al efecto los Estados Parte deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivo ese derecho al acceso al puesto de trabajo (artículo 4, letra a), en relación con el artículo 27.1, letra a). Esto incluye de manera singular al sector privado, que no puede discriminar en las condiciones del empleo (artículo 4, letra e), en relación con el artículo 27.1, letra a). A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación en las condiciones de empleo, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables (artículos 2 y 5.3, en relación con el artículo 27.1, letra a).

18 de marzo 2021. Temuco, Chile