

## **INCLUSIÓN LABORAL: POLÍTICAS Y ACCIÓN. ¿ES LO QUE CHILE NECESITA EN EL SIGLO XXI?**

*Constanza Cruz<sup>1</sup>, Magdalena Fadic<sup>2</sup>, Edgardo Hernández<sup>3</sup>, Viviana Llambías<sup>4</sup>*

Palabras Clave: Inclusión laboral en Chile, personas en situación de discapacidad, políticas y acción.

### **RESUMEN**

Actualmente, en Chile existe una ley respecto a la inclusión de personas en situación de discapacidad que posee un título específico al trabajo, la cual es implementada a través de diferentes planes y programas. Sin embargo, la percepción de usuarios/as, familiares y profesionales ante la ejecución de estos programas es que son insuficientes y no dan respuestas a las necesidades de las personas en situación de discapacidad. La finalidad de este artículo es contrastar lo establecido en estas políticas con la práctica de las mismas, reflejado en las percepciones de los diferentes actores sociales. La metodología empleada constó de una revisión bibliográfica en profundidad en diferentes bases de datos, y revisión de otros documentos como leyes y decretos.

### **INTRODUCCIÓN**

Actualmente en Chile, existen normativas y leyes que amparan los derechos de las personas en situación de discapacidad (en adelante PsD) en torno a diversos ámbitos como

---

<sup>1</sup> Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Chile. Delegada III nivel 2016 ETOUCH. [constanza.cjara@gmail.com](mailto:constanza.cjara@gmail.com)

<sup>2</sup> Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Chile. Integrante del Eje de Bienestar CES 2014-2015. [magdalenafadic@gmail.com](mailto:magdalenafadic@gmail.com)

<sup>3</sup> Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Chile. Delegado de Investigación en Ciencia de la Ocupación y Terapia Ocupacional 2016. [edgardo.h.342@gmail.com](mailto:edgardo.h.342@gmail.com)

<sup>4</sup> Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Chile. Consejera de escuela 2015-2016; consejera de pregrado. [viviana.llambias@ug.uchile.cl](mailto:viviana.llambias@ug.uchile.cl)

lo son educación, salud, trabajo, entre otros. Sin embargo, a pesar de que esto existe teóricamente, no se ve reflejado en la realidad de las PsD. A raíz de esto, se pretende revisar cuál es la situación real de las políticas existentes en el país en torno a las PsD y así poder dar cuenta de la implementación de éstas.

Este contraste, entre lo planteado teóricamente en función de la inclusión laboral y las reales aplicaciones, también es descrito por el autor O'Reily (2007) quien señala:

*Si bien es posible sostener que existe un marco normativo que ampara los derechos de las personas en situación de discapacidad, es igualmente cierto el hecho de que esa vocación normativa no se ve finalmente expresada en la realidad cotidiana de las mismas* (Citado en Vera, 2015. p. 126).

Cabe destacar que dicha discrepancia no es sólo un problema que exista exclusivamente en este país, sino que es un fenómeno generalizado (UNICEF, 2004), aunque de manera particular a cada país y con distintos alcances (Vera, 2015).

Al profundizar en el tema, surgen las interrogantes: ¿por qué este tema es tan relevante a nivel país? ¿Por qué es tan importante la inclusión laboral, que se han llegado a generar leyes en relación a ésta? ¿Por qué es valioso para la Terapia Ocupacional? El trabajo es una ocupación significativa, ya que fomenta la autonomía de las personas e implican un medio para satisfacer necesidades que aseguren una buena calidad de vida. A la vez, esta ocupación genera desafíos que al ser superados produce un sentimiento de competencia y contribuye así a una construcción de la identidad del/a individuo/a. Tal como propone Meda (1996), se otorga importancia al trabajo dentro de las sociedades modernas ya que este es la principal forma de inclusión social, repercutiendo primero en la sensación de bienestar del/a trabajador/a y en su construcción de identidad, y segundo, entregando posibilidades para la vida independiente y autónoma. Por tanto, es fundamental que se garantice la equidad de oportunidades de participación de todos/as en esta ocupación.

El Instituto Nacional de Estadísticas indica que el 12,5% de los/as chilenos/as presenta algún tipo de discapacidad. Además, señala que existe una diferencia de 20% entre las personas mayores de 15 años con y sin discapacidad que realiza un trabajo (INE, 2004). Es por esto que surge la necesidad de indagar sobre la ley, los planes y programas

respecto a inclusión laboral de PsD en Chile y contrastarlas con lo que ocurre en su aplicación.

Para contextualizar, es necesario revisar el concepto de inclusión social, el cual es dinámico y ha ido evolucionando con el pasar de los años; se define como la preocupación que existe en torno a que las personas y poblaciones tengan oportunidades de participar activamente en la sociedad, y que puedan ejercer sus derechos de ciudadanía en la vida diaria (Pereira & Whiteford, 2012). Por otro lado, también se trata de la remoción de barreras, y el ejercicio de derechos, responsabilidades y sobre todo de democracia (Salojee, 2001 citado en Pereira & Whiteford, 2012). Además depende de la sociedad y la cultura en la que están inmersas las personas. De esta manera, y en relación al concepto anteriormente descrito es que se concibe el término de inclusión laboral, como la posibilidad de que las PsD tengan oportunidades de desempeñarse en actividades laborales.

El presente documento está estructurado en dos partes. La primera corresponde a los resultados arrojados por la revisión bibliográfica respecto al marco legal del tema; la segunda, es la identificación de la aplicación real y cotidiana del mismo, considerando que el objeto del artículo es reconocer este contraste para hacer un aporte a la disciplina de Terapia Ocupacional en el ámbito laboral.

## **MÉTODO**

El primer paso consiste en definir el estado del arte en Chile sobre la Inclusión Laboral, es decir, clarificar cuál es la concepción que se tiene en el país de este concepto y cómo se lleva a la práctica.

Para ello, en primera instancia fue necesario realizar una revisión bibliográfica en las plataformas en línea Scielo y la Revista Chilena de Terapia Ocupacional; para la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras claves: Inclusión Laboral en Chile, Inclusión Laboral + Personas con Discapacidad, Inclusión Laboral + Personas en situación de Discapacidad, Personas con Discapacidad + Empleo en Chile, Ley 20.422 + Trabajo, Ley + Discapacidad, Senadis + Inclusión Laboral.

Por otra parte, se complementó la revisión con la lectura de documentos facilitados por expertos/as en el tema.

La selección de artículos se rigió en primer lugar por el criterio de localidad, es decir, sólo se utilizaron textos referidos a Chile; y en segundo lugar, se filtró según la cronología de los artículos, dando prioridad a los del siglo XXI.

Una vez finalizada la revisión sobre el marco legal del tema y sus formas de aplicación en Chile, resulta preciso explorar la realidad percibida por profesionales y PsD respecto al tema.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### ***En Chile, ¿qué políticas de inclusión laboral existen?***

El artículo 1 de la Constitución Política de la República de Chile declara que todas las personas son libres e iguales en dignidad y derecho. Además, el artículo 19, declara que “no hay personas ni grupos privilegiados (...) ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”. Es esta la base de toda la legislación chilena (Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 2005).

En cuanto a la discapacidad, el año 2006, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), cuya finalidad es “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” (ONU, 2006). En la convención, el artículo 27 trata sobre trabajo y empleo, que expresa que las PsD deben tener igualdad de condiciones al momento de obtener un empleo y que el entorno sea accesible e inclusivo. Además, se debe asegurar que las PsD estén en igualdad de condiciones frente a la protección en contra de los trabajos forzosos (ONU, 2006). Chile promulga el decreto 201, donde ratifica esta convención el año 2008. (Ley No. 20.422, 2010).

A partir de esto, se promulga la Ley 20.422 en el año 2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Ley No. 20.422, 2010), en reemplazo a la ley 19.284, que describe normas sobre integración. Esta diferencia es fundamental para los principios de igualdad y no discriminación de la Constitución (SENADIS, 2013). Su objeto es “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 eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”. El párrafo 3° de la Ley 20.422, refiere a la capacitación laboral, incluyendo cinco artículos que tratan sobre: inclusión en el empleo; promoción de acciones; creación de condiciones para el acceso; proceso de selección; capacitación laboral; y contrato de aprendizaje.

La ley 20.422 crea el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), el cual tiene como finalidad “promover la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad”, de la cual derivan objetivos relacionados con actualizar información, gestionar políticas públicas inclusivas, promover los derechos de las PsD, optimizar el acceso, oportunidad y calidad de los productos y servicios, entre otros (SENADIS, 2010).

El SENADIS, a través de diálogos participativos a lo largo del país y para promover la aplicación de la ley crea el Plan de Acción de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (PLANDISC). Sobre capacitación e inclusión laboral, la Política menciona que se debe propender el acceso de la PsD en edad de trabajar, en condiciones de “inclusión y equidad, a partir de programas de formación para el trabajo y apoyo a la permanencia en el trabajo, incentivos a la contratación, apoyo de emprendimientos productivos y la certificación de la inclusión laboral en espacios públicos y privados” (SENADIS, 2013).

Por otra parte, la ley 20.609 establece medidas contra la discriminación. Primero, en el artículo 2°, establece lo que se debe entender por discriminación arbitraria, como:

Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, (...) que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados

internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Ley No. 20.609, 2012).

Dentro de los múltiples motivos de discriminación se incluyen enfermedad y discapacidad. El título II establece la acción de no discriminación arbitraria; en su artículo 12° describe la sentencia en el caso de haber existido discriminación, el que realizó el acto deberá pagar una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales a beneficio fiscal (Ley No. 20.609, 2012).

Existen proyectos de ley, como por ejemplo el proyecto de ley, boletín n° 9394-13, el cual Modifica Código del Trabajo, con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y, establece cuota mínima obligatoria de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas (Allende, Goic y Muñoz, 2014).

### ***¿Cómo se implementa la política?***

En el año 2002 el FONADIS (actualmente SENADIS) implementa el Programa de Intermediación Laboral (PIL) siendo el primer programa en realizar procesos de búsqueda de empleo activo, a través de las oficinas regionales de SENADIS en el país. El principal propósito del programa, es: “Facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones (...) es decir, acercar la demanda laboral de las personas con discapacidad a la oferta de empresas del sector privado y público” (SENADIS, 2011 citado en Bravo, Chávez, Cid, Montecino, Toro y Sepúlveda, 2014. p.112.). El PIL se finiquita en el año 2012 y se produce un ajuste en la implementación de la política para lograr la descentralización del proceso de inclusión laboral de PsD, trasladándose a las municipalidades. Así, nacen dos programas pilotos que se implementan a través de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y los Centros Comunitarios de Rehabilitación Integral (CCR Integral) (Bravo *et al*, 2014).

Proyecto Piloto de Profesionales de Apoyo: Consiste en un convenio de transferencia de fondos desde SENADIS hacia los municipios seleccionados, para la contratación de un profesional con experiencia en temas de inclusión laboral, el cual apoye este proceso a través de las OMIL. Los municipios en los que se ha llevado a cabo han sido

Huechuraba, Conchalí, Estación Central, Peñalolén, Rancagua y Maipú (Bravo *et al*, 2014).

CCR Integral: nace desde el Área de Rehabilitación del Departamento de Salud de SENADIS. Uno de los propósitos del proyecto es dar continuidad a la rehabilitación de las y los usuarios/as de los CCR con el fin de favorecer sus procesos de inclusión laboral desde las OMIL. Otro es realizar un trabajo en red dentro de la comuna para ofrecer soluciones a las necesidades de las PsD. Su duración es de un año y ha sido implementado en varias comunas (Bravo *et. al*, 2014).

Por otro lado, en Chile además existen Centros de Rehabilitación Laboral (en adelante, CRL), los cuales funcionan a través de fundaciones orientadas a desarrollar hábitos y habilidades laborales y sociales con el objetivo de lograr la inserción laboral de PsD y poseen un nivel socioeconómico bajo.

Las políticas son puestas en práctica a través de organizaciones de la sociedad civil, que forman parte de la Red Incluye, la cual se encarga de hacer el contacto con las empresas para la colocación laboral. Entre estas entidades, encontramos a: Fundación Tacal, COSAM, Programas de rehabilitación sociolaboral, Talleres de Adaptación y Desarrollo, Centros Laborales, Colegios Especiales, Fundación Donnebaum, Fundación Incluir, Fundación Rostros Nuevos, Fundación Cerro Navia Joven, entre otros.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un servicio que pertenece al Ministerio del Trabajo, el cual administra el Sistema Nacional de Capacitación Laboral. La función del SENCE es comprar capacitación en dos grandes áreas. La primera es de programas de empresas, donde se invierte más del 90% de los recursos anuales en capacitación. La otra, es en programas sociales, donde se invierte menos del 10%. (UNICEF, 2004). Con estos programas se busca resolver los problemas de la población que está desocupada, los/as cesantes, los/as que buscan trabajo por primera vez y los/as que tienen trabajos precarios con baja calificación laboral.

Existe el Programa Nacional de Becas, el cual capacita y forma a personas para el trabajo. Financia alrededor de 550 cursos en distintas áreas de actividad económica donde se encuentren puestos de trabajo disponibles. Es gratuito y abierto a la comunidad. Se

accede a través de las OMIL. Se hace una distinción con las PsD, al crear el Programa Especial de Capacitación, que realiza cursos diseñados según sus necesidades (UNICEF, 2004).

### ***Percepción de la inclusión laboral de PsD:***

Existe un contraste entre lo descrito anteriormente y las percepciones sobre la aplicación de estas políticas públicas, señalada por PsD, sus familias y terapeutas ocupacionales relacionados/as a la inclusión laboral. Lo cual es posible observar en los siguientes ejemplos:

#### ***1. Percepción de Terapeutas Ocupacionales que se desempeñan en el ámbito de inclusión laboral***

En el artículo “Terapia Ocupacional en inclusión laboral: experiencias a nivel local” (Bravo *et al*, 2014), cuyo objetivo es analizar la implementación de proyectos de SENADIS para la inclusión laboral de personas con discapacidad, se hace referencia a múltiples factores que dificultaron la implementación, ejecución y desarrollo de los proyectos; entre los que destacan: i) la relación entre el SENADIS y las Oficinas Municipales a cargo de la implementación de los programas; y ii) el desinterés percibido por las Terapeutas Ocupacionales de parte de ciertas empresas para abordar temáticas de inclusión laboral y la apertura de puestos de trabajos para los posibles usuarios/as beneficiarios (Bravo *et.al*, 2014). Debido a estas dificultades, y en adición a que el financiamiento por parte de SENADIS tenía una fecha límite, los programas de inclusión laboral sólo generaron una solución a corto plazo sin representar una respuesta a la raíz de los problemas de exclusión respondiendo a la lógica del capitalismo neoliberal que rige actualmente en Chile (Bravo *et. al*, 2014).

#### ***2. Percepción de Madres de personas en situación de discapacidad respecto a la inclusión laboral***

Según von Furstenberg, Iriarte y Navarro (2012) en las opiniones entregadas por las madres de PsD se identifican tres de obstáculos para la inclusión laboral de sus hijos. Estos son: sociales, personales y doméstico-familiares. En relación a los primeros, las madres



aluden que existe una “falta de interés por parte de empresas privadas, la prevalencia de estereotipos y la creencia común que las personas con discapacidad son menos productivas” (von Furstenberg *e. al.*, 2012 p.17). Ellas consideran que existe una falta de capacitación a las empresas para emplear a estas personas. A la vez, sugieren ampliar las oportunidades de formación técnica y profesional para estas personas, con el objetivo de facilitar su integración laboral. Los obstáculos personales corresponden en algunos casos a baja autoestima por parte de la PsD, inseguridad, falta de autonomía comunicativa que influyen en la capacidad de búsqueda y en la adecuación del individuo al puesto de trabajo. Y por último, en lo que respecta al plano familiar, las madres reconocen que poseen cierto temor al proceso de inclusión ya que ellas refieren que las PsD son más vulnerables y pueden sufrir algún tipo de abusos o perjuicios en el trabajo; siendo esto una condicionante de un sentimiento de sobreprotección.

También, estas madres mencionan que existe una falta de comprensión por parte del resto de la sociedad, de lo que son e implican las discapacidades y junto con esto, aluden que en Chile las personas se comportan muchas veces de manera individualista y poco solidaria, especialmente con aquellos/as que presentan alguna discapacidad, en tanto son diferentes a lo considerado normal. A su vez, existe la postura de que recurrentemente la población en Chile manifiesta una actitud de desamparo ante las personas discapacitadas, significándolos/as como “pobrecitos/as”, lo que es considerado como un aspecto negativo para el desarrollo de su autoestima y su autoimagen.

Por su parte, y en relación a los programas existentes en Chile para incorporar laboralmente a las PsD, Zondek, Zepeda, González y Recabarren (2006) mencionan que son insuficientes para cubrir la demanda nacional, y junto con esto también critican el que se centren principalmente en formar y capacitar a estas personas para el empleo pero no se encarguen del seguimiento laboral de las mismas.

### ***3. Percepción de Personas con Discapacidad Mental:***

Según el Informe elaborado por el Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental en 2014, los programas de inclusión laboral y los esfuerzos por parte del estado al respecto, son insuficientes en relación a la discapacidad mental o psiquiátrica, ya que “las ofertas de empleo incluyen habitualmente en el proceso

de selección de personal procedimientos tales como evaluaciones psicotécnicas, entrevistas (...) que eliminan a los candidatos del concurso cuando se sospecha la presencia de algún trastorno o discapacidad mental.” (p.60), lo cual se contradice con lo expuesto en la Ley 19.735 en su artículo 14: “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 las personas con discapacidad mental” (Ley No. 19.735, 2001).

El mismo informe señala que incluso una vez obtenido el empleo existe inseguridad por parte de las personas con discapacidad mental contratadas ya que “temen que los empleadores los despidan si descubren que la causa de un reposo médico es por un trastorno mental; temor que es avalado por numerosos casos de despidos después del reintegro al trabajo” (p. 60).

Las dificultades con las que las personas con discapacidad mental deben enfrentarse para acceder y mantener un trabajo se ven reflejadas en el 13,9% de ellas que se desempeñan en ocupaciones productivas (CASEN, 2011).

Finalmente, el Informe escrito por el observatorio señala que no se ha modificado la ley 18.600, promulgada en 1987 y que establece Normas sobre Deficientes Mentales, en la que se señala que la remuneración para las personas con discapacidad mental no se regirá por las normas que establecen el ingreso mínimo, se permite pagarles un salario inferior al mínimo legislado para el resto de la población (Ley No. 18.600, 1987).

#### ***4. Percepción de miembros del Colectivo “Palos de Ciego”***

El artículo Visión Respecto a la Legislación Laboral Chilena, desde sujetos en Situación de Discapacidad con Participación Política, de Sosa, Tenorio, Toro, Sepúlveda, Aedo, Espinoza y Rodríguez (2014) incorpora el análisis y la visión sobre la legislación laboral chilena de algunos miembros del Colectivo Palos de Ciego. Dentro de este, se hacen distintas críticas a legislación, como por ejemplo, Rodríguez (2014) menciona “¿Por qué tenís que hacer una ley de personas con discapacidad, si la ley dice... que somos iguales y libres? ¿por qué tenís que hacer una ley especial?” (p.49). Además, critica que el Estado no asegura un trabajo digno. Por otro lado, Aedo (2014) refiere que, cuando se abre un puesto

de trabajo a concurso y dos personas tienen currículum semejantes, y en teoría se debe contratar a la PsD, en la práctica nunca sucede.

Se hace una serie de críticas al Estado: desconoce la situación de las problemáticas laborales que refieren las PsD; al elaborar el PLANDISC, solo se les invitó a participar en la fase de identificación de problemática, pero no se toman en cuenta en la toma posterior de decisiones; falta de un acceso adecuado tanto a los establecimientos como a los puestos de trabajo; y por último la discriminación y los prejuicios sociales, donde el trabajador con discapacidad debe ser un trabajador modelo.

## **CONCLUSIÓN**

En primer lugar, se comprende el concepto de Inclusión Laboral de PsD como la igualdad de oportunidades y condiciones en el ámbito laboral, con los requerimientos de accesibilidad por el desempeño satisfactorio de todas las personas. Además, se establece un vínculo de retroalimentación de este concepto con el de inclusión social. Esta conceptualización es planteada por la/os autora/es del presente artículo, ya que no fue posible encontrar una definición establecida. Es urgente que en Chile exista una conceptualización única y clara del término Inclusión Laboral, para generar políticas concordantes y coherentes con las necesidades que actualmente viven las PsD.

El artículo primero de la Constitución consagra que todas las personas son libres e iguales en dignidad y derechos, por tanto, surge la interrogante ¿Por qué, a pesar de lo anterior, ha sido necesario promulgar una serie de leyes y decretos que amparen y protejan los derechos de un grupo determinado de personas como los son aquellos/as en Situación de Discapacidad?

Por otra parte, a pesar de que en Chile actualmente existen resguardos legales que pretenden asegurar el cumplimiento de los derechos de las PsD, éstos no son aplicados en la realidad cotidiana, ni tampoco existe una entidad estatal encargada de la fiscalización y cumplimiento de lo mismo. Por lo tanto, queda en evidencia que la promulgación de leyes

y/o decretos es insuficiente para garantizar un efectivo proceso de inclusión laboral -y por ende social- para con las PsD.

Por último, la labor del Estado se reduce a la capacitación y colocación laboral sin resguardar que el puesto de trabajo sea digno y se adecúe a las capacidades del/a usuario/a, lo que podría derivar en la deserción laboral. Por ende, es urgente asegurar un seguimiento que sea acorde a las necesidades del/a usuario/a.

Entonces, ya que la implementación de la ley respecto a la inclusión de PsD es incapaz de garantizar el proceso de Inclusión Laboral, surge la siguiente interrogante: ¿de qué forma Chile debe responder a esto?

## REFERENCIAS

- Allende I., Goic C., Muñoz A. (2014). *Proyecto de Ley que Modifica Código del Trabajo*, con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y establece cuota mínima obligatoria de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas. Boletín N° 9394-13. Recuperado de <http://congresoabierto.cl/proyectos/9394-13>
- Bravo, J., Chávez, V., Cid, D., Montecino, R., Toro, X., & Sepúlveda, R. (2014). Terapia ocupacional en inclusión laboral: Experiencias a nivel local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(1), 111-122. DOI: 10.5354/0717-5346.2014.32396
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. Resultado Nacional. Prevalencia de Personas con Discapacidad en Chile. Año 2004. Recuperado de [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/encuestas\\_discapacidad/pdf/presentacionresultadosestudionacionaldeladiscapacidad.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/presentacionresultadosestudionacionaldeladiscapacidad.pdf)
- Ley No. 18.600. Normas sobre Deficientes Mentales. Publicada en *Diario Oficial de la República de Chile*, del 19 de febrero de 1987. Chile.

- Ley No. 19.735. Nuevas Normas sobre los Discapacitados Mentales. Publicada en *Diario Oficial de la República de Chile*, del 22 de junio de 2001. Chile.
- Ley No. 20.422. Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Publicada en *Diario Oficial de la República de Chile*, del 10 de febrero de 2010. Chile.
- Ley No. 20.609. Medidas Contra la Discriminación. Publicada en *Diario Oficial de la República de Chile*, del 24 de julio de 2012. Chile.
- Méda, D. (1996). El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista internacional del trabajo*, 115(6), 689-701.
- Ministerio de Desarrollo Social (2011). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social.
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia (2005). Decreto No. 100. Constitución Política de la República de Chile; Constitución 1980. Publicada en *Diario Oficial de la República de Chile*, del 22 de septiembre de 2005. Chile.
- Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental. (2014). *Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental: Diagnóstico de la Situación en Chile*. Santiago, Chile.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Año 2006 Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Pereira, R. & Whiteford, G. (2012). Occupation, inclusion and participation. En G. W. Hocking, *Occupational Science: Society, Inclusion, Participation* (págs. 187 - 207). Wiley-Blackwell.
- Servicio Nacional de la Discapacidad [SENADIS]. (10 de Febrero de 2010). *Misión y Objetivos Estratégicos del SENADIS*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2015, de [http://www.senadis.gob.cl/pag/8/352/mision\\_y\\_objetivos\\_estrategicos](http://www.senadis.gob.cl/pag/8/352/mision_y_objetivos_estrategicos)[http://www.senadis.gob.cl/pag/8/352/mision\\_y\\_objetivos\\_estrategicos](http://www.senadis.gob.cl/pag/8/352/mision_y_objetivos_estrategicos)
- Servicio Nacional de la Discapacidad [SENADIS]. *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad*. Año 2013.
- Sosa, E., Tenorio, D., Toro, X., Sepúlveda, R., Aedo, J., Espinoza, P., & Rodríguez, C. (2015). Visión respecto a la legislación laboral chilena, desde sujetos en situación de discapacidad con participación política. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 15(1), 45-56. DOI: [10.5354/0717-5346.2015.37129](https://doi.org/10.5354/0717-5346.2015.37129)

- UNICEF. (2004). *Inclusión social, discapacidad y políticas públicas*. Santiago. Recuperado de:  
[http://www.unicef.cl/archivos\\_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf](http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf)  
[http://www.unicef.cl/archivos\\_documento/200/Libro\\_seminario\\_internacional\\_discapacidad.pdf](http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro_seminario_internacional_discapacidad.pdf)
- Vera, H. (2015). Calidad de la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en Chile. *Revista Némesis*, 12, 125-151.
- Von Furstenberg, M., Iriarte, F., & Navarro, D. (2012). Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 12(1), 17-31. DOI: [10.5354/0717-5346.2012.22049](https://doi.org/10.5354/0717-5346.2012.22049)
- Zondek, A., Zepeda, M., González, F. y Recabarren, E. (2006). *Discapacidad en Chile: Pasos hacia un Modelo integral del funcionamiento humano*. Santiago, Chile: Fondo Nacional de Discapacidad.