



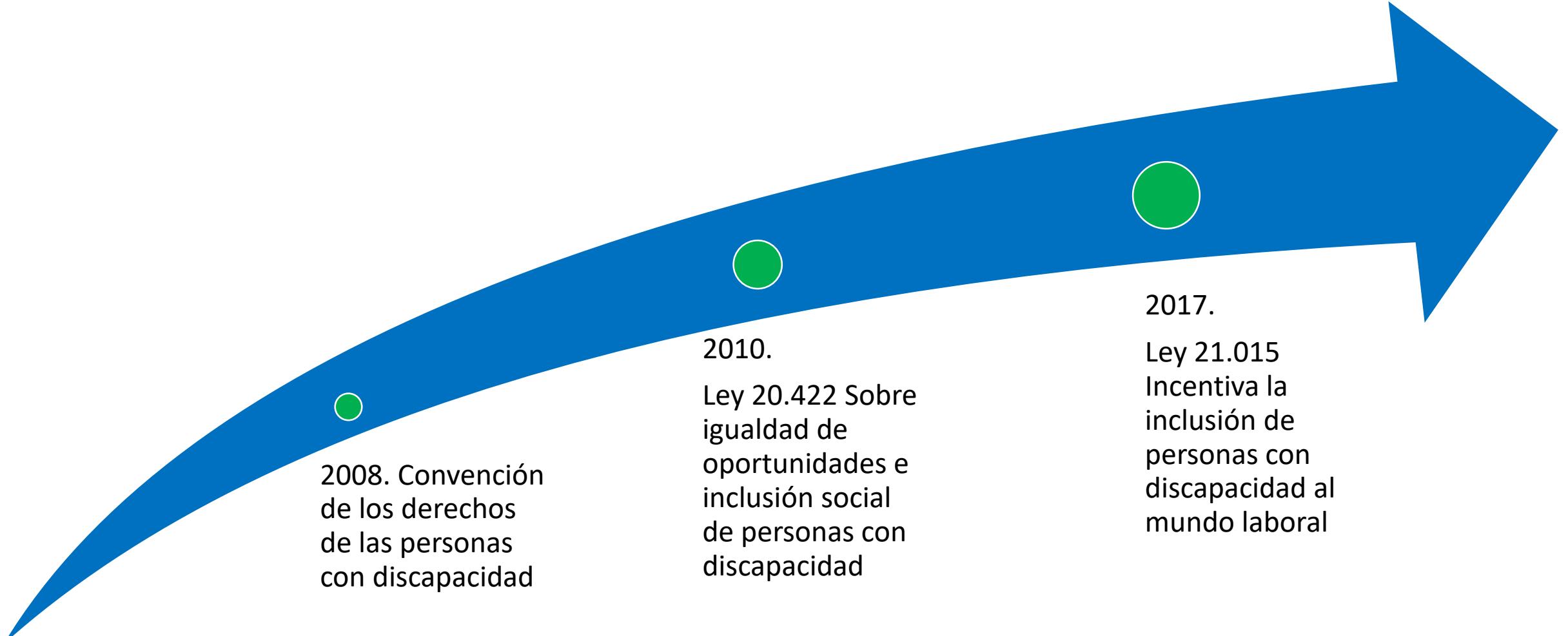
Aspectos generales de la inclusión laboral de PeSD

Jose Miguel Jara
Departamento de Políticas y Coordinación intersectorial
Service Nacional de la Discapacidad



Servicio Nacional de la Discapacidad

Antecedentes.



2008. Convención de los derechos de las personas con discapacidad

2010.
Ley 20.422 Sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad

2017.
Ley 21.015
Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral



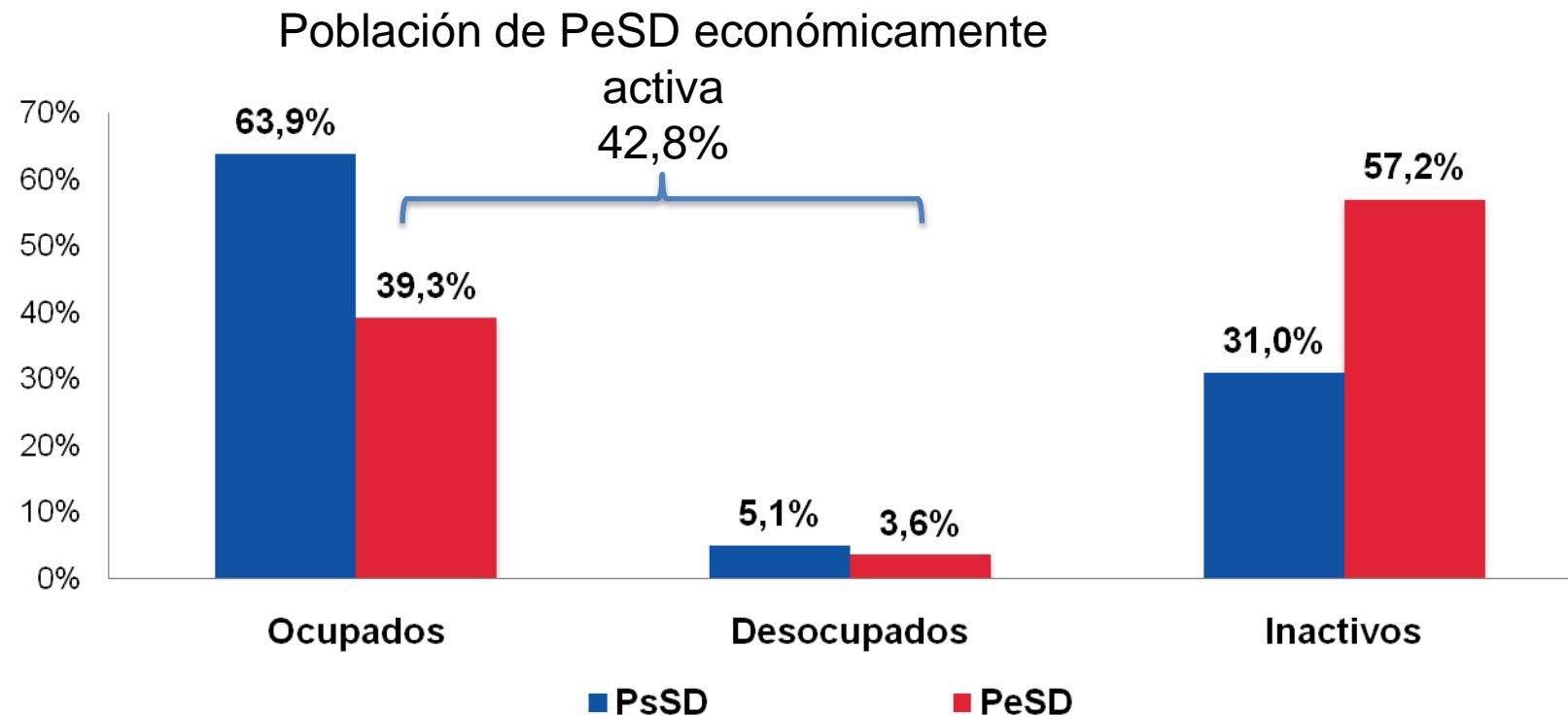
Estimación de la prevalencia de la población adulta en situación de discapacidad

Población de 18 años o más

Discapacidad	Población estimada	Porcentaje
Personas sin situación de discapacidad (PsSD)	10.421.238	80,0%
Personas en situación de discapacidad <u>leve a moderada</u>	1.523.949	11,7%
Personas en situación de discapacidad <u>severa</u>	1.082.965	8,3%
Total población	13.028.152	100,0%

Total Personas en situación de Discapacidad (PeSD)	2.606.914	20,0%
---	------------------	--------------

Distribución de la población adulta según condición de actividad*, por situación de discapacidad.



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.

* Ver definiciones en Anexo 4.

Nota: Las diferencias entre las estimaciones para las PsSD y las PeSD son estadísticamente significativas a un 95% de confianza en el caso de ocupados e inactivos. No se encuentra una diferencia significativa en el caso de los desocupados.



¿Qué se requiere para ser beneficiario de esta ley?

Poseer una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional o tener cualquier discapacidad calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.





CARACTERISTICAS DEL SISTEMA EN EL SECTOR PÚBLICO

<p>Reserva Legal: Cuota de 1% obligatoria para organismos del Estado y municipalidades con 100 o más funcionarios</p>	<p>Fiscalización Corresponderá al jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución, quién deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación.</p>	<p>Prohibición de discriminación arbitrariamente por motivos de discapacidad: Que se traduzca en exclusiones o preferencias. Modificación del Estatuto Administrativo</p>	<p>Selección preferente: En los procesos de selección de personal,. En igualdad de oportunidades.</p>	<p>Excusabilidad: Las entidades deberán remitir un informe fundado explicando las razones de dicho incumplimiento a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad</p>	<p>Razones Fundadas: Naturaleza de las funciones - Falta de cupos disponibles Falta de postulantes que cumplan requisitos.</p>
--	---	--	--	---	---



CARACTERISTICAS DEL SISTEMA EN EL SECTOR PRIVADO

Reserva Legal: Cuota de 1% obligatoria para las empresas con 100 o más trabajadores (a partir del término del primer año de vigencia de la ley). Obligación rige inmediatamente para las empresas de 200 o más trabajadores.	Fiscalización: Dirección del Trabajo y Servicio de Impuestos Internos	Contrato de Aprendizaje: Edad tope de 26 años (actualmente, sin límite de edad)	Derogación Art. 16 Ley 18.600 Se termina posibilidad de contratar personas con discapacidad mental remuneración menor al ingreso	Medidas alternativas: Por razones fundadas, existe la posibilidad que ciertas empresas no no puedan dar cumplimiento a lo ordenado por esta Ley, se estableció un mecanismo alternativo para dar cumplimiento a la obligación.	Razones Fundadas: - Naturaleza de las funciones Falta de personas interesadas
--	---	---	--	--	--

MEDIDAS ALTERNATIVAS

Compra de servicios

- Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, por un mínimo de 24 sueldos mínimos por PeSD contratada \$6.480.000

Donaciones

- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885 que incentiva el buen uso de donaciones. El mínimo es de 24 sueldos mínimos \$6.480.000 y máximo a doce veces el límite máximo imponible \$24.154.092.

Plazos empresas privadas.

1° año de implementación

Empresas entre 100 y 199 trabajadores podrá **no** dar cumplimiento a la cuota y/o utilizar medida alternativa

2° año de implementación

Empresas entre 100 y 199 trabajadores podrá dar cumplimiento mediante la contratación directa o medida alternativa sin razón fundada

Empresas sobre 200 trabajadores podrán dar cumplimiento a la ley mediante el uso de medida alternativa sin razón fundada



GRACIAS