



Por Francisca Pacheco Pérez
cronica@diarioelsur.cl

A 6 años de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral (21.015), que impone la contratación de al menos un 1% de trabajadores en condición de discapacidad en empresas que superan los 100 empleados, las autoridades locales han constatado una mayor concientización y aplicación de esta norma en la región, pese a que aún quedan desafíos culturales y formativos.

La norma "pone sobre la mesa temas que estaban invisibilizados y además no tenían regulación. Antes de la ley, por ejemplo, los empleadores podían pagar lo que quisieran a una persona solo por el hecho de tener discapacidad. Ahora, se norman los procesos y la fiscalización para estos organismos", destacó la directora regional del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), Paulina Fuentes.

Las labores se han concentrado en el desarrollo de cursos y programas junto a la Dirección del Trabajo, la Seremi y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), para promover una cultura inclusiva en las instituciones públicas y privadas como un valor fundamental en sus lineamientos.

EMPRESAS REGIONALES

Dichas instituciones y servicios públicos han operado bajo la línea de la concientización y entrega de diversos instrumentos. La directora local de Senadis expresó que "esperamos que la empresa no los incorpore sólo para dar cumplimiento a la ley y que no sea sancionada, sino que efectivamente visualice que hay una responsabilidad social y un derecho que se debe garantizar".

En relación con el trabajo que ejecutan, señaló que recientemente inició el Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, liderado por Senadis y ejecutado por la Fundación Descúbreme, en el que se invita gratuitamente a empresas interesadas a capacitarse sobre esta materia, fortaleciendo así sus herramientas en este ámbito.

"Hace poco terminamos un curso en Cabrero, ahora vamos a partir uno en la Provincia de Arauco y estamos haciendo otro en Concepción, para que puedan tener una certificación de sus competencias y oficios, y por otra también puedan incorporarse de forma independiente, que en algunos casos quienes tienen discapacidad lo prefieren como una alternativa. Lo que nos interesa es que eso vaya en relación con sus proyectos de vida", subrayó.



Senadis, Sence, la Dirección del Trabajo y la Seremi operan en conjunto

Capacitación de empresas regionales marca el sexto año de la Ley de Inclusión Laboral

La normativa ha permitido mejorar las oportunidades de inserción para aquellas personas que presentan alguna condición de discapacidad, así como generar un cambio de paradigma desde dentro de las instituciones públicas y privadas.

3

brechas fundamentales se han detectado en materia de inserción laboral de personas con discapacidad en la región.

La seremi del Trabajo y Previsión Social del Biobío, Sandra Quintana, abordó algunos de los organismos con los que han colaborado, entre los que destacó a la empresa Comercial Mi Tierra, del sector de alimentación. Junto con implementar una carta en formato braille, "instauraron espacios tales como la 'hora silenciosa', tiempo en el que apagan la música y bajan el volumen de la voz,

igualmente cuentan con audífonos para que quienes tengan trastorno del espectro autista puedan asistir a comer sin sentirse atormentados por el ruido", contó.

Agregó que "estamos trabajando con la Fundación Lavandería Industrial 21, para dar a conocer la labor que realizan, y analizamos la posibilidad de certificar a los jóvenes de la lavandería que han aprendido oficios, a través

de Chile Valora, y así obtengan más herramientas de inserción y el reconocimiento de los saberes adquiridos".

DESAFÍOS

A través de la Mesa de Inclusión, constituida por actores públicos, privados y agrupaciones de personas con discapacidad, se reveló que son tres las brechas más significativas: la primera se

Encuentro ampliado de la Mesa de Inclusión Laboral, constituida por entes privados, públicos y organizaciones de personas con discapacidad.

PRINCIPALES HITOS DE LA LEY 21.015

➤ **Abril 2018:** entra en vigor la Ley de Inclusión Laboral para entidades públicas y privadas que poseen más de 200 trabajadores.

➤ **Abril 2019:** se amplía la normativa, abarcando organismos que están constituidos por entre 100 y 199 trabajadores.

➤ **Octubre 2020:** se modifica la Ley del Trabajo, exigiendo a las instituciones la adopción de medidas que faciliten la integración de personas con discapacidad.

➤ **Noviembre de 2022:** se modifica la Ley 21.015, exigiendo a las empresas la contratación de un gestor de inclusión, que promueve la inserción de estos trabajadores.

➤ **Junio de 2024:** se aprueba una modificación que sube a 2% la contratación y refuerza tanto las multas como la fiscalización. Hoy está en toma de razón de Contraloría.

relaciona con las barreras actitudinales, "sobre qué significa que esta persona pueda ser compañero de trabajo; qué rol va a cumplir, cuánto apoyo va a necesitar", explicó Paulina Fuentes, mientras que la segunda implica la preparación de las empresas.

Se suman además las propias características formativas del trabajador. "Hay alrededor de 2 años de diferencia entre una persona con y sin discapacidad en cuanto a la escolaridad, pero también a la formación de profesionales. Ahí trabajamos con instituciones para que tengan los medios para entrar al mundo laboral, que es muy competitivo".