

**PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

# ¿Cómo avanza la inclusión laboral en la industria minera?

MARTA SÁNCHEZ L. Y ANA MARÍA PEREIRA B.

“El aporte que Martín, Juan y Matias han hecho a nuestra compañía es increíble; hoy somos una mejor empresa y seguimos creciendo motivados por estos logros. Los animo a todos a seguir este reconfortante camino, que a veces se muestra difícil, pero lleva a muchas satisfacciones. Tengan en cuenta que aún más del 50% de las personas con discapacidad ni siquiera buscan empleo”.

Philippe Hemmerdinger, CEO de Tecnología en Transporte de Minerías TTM & Autopartner, comentó de esta forma en LinkedIn cómo ha sido la experiencia de su hijo Martín, quien tiene una discapacidad intelectual, y desde hace dos años participa en el programa de inclusión de la compañía, junto a otros dos jóvenes.

En Chile, el III Estudio Nacional de la Discapacidad (III Endisc) arrojó que el 17,6% de la población con 18 años o más tiene discapacidad. De este porcentaje, el 11,4% tiene discapacidad severa y el 6,2%, leve a moderada. Existe, por tanto, un amplio segmento de personas con habilidades, conocimientos y deseos de aportar a la sociedad ejerciendo un trabajo que, además, tiene positivos efectos sobre su autoestima y les entrega herramientas para ser cada día más autónomas.

El 10 de febrero de 2010 entró en vigencia la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (PcD). Bajo este marco, se creó el Servicio Nacional de Discapacidad y se estableció que en los organismos públicos con una dotación anual de 100 o más funcionarios, a lo menos el 1% deben ser PcD o asignatarios de una pensión de invalidez. Este requisito se extendió luego al sector privado a través de la Ley 21.275, que empezó a regir el 1 de noviembre de 2022.

**BALANCE POSITIVO**

A quince años de la ley, “desde el ministerio hemos observado avances importantes en la industria en cuanto al cumplimiento de la normativa. Más allá de simplemente cumplir con una cuota, el objetivo final de la ley es valorar la diversidad y reconocer a las personas por sus talentos”, destaca a “El Mercurio” Aurora Williams, ministra de Minería.

Agrega que según el “Estudio de fuerza laboral de la gran minería”, elaborado por CCM Eleva, un 95% de las empresas encuestadas tiene políticas y metas específicas para la inclusión de personas con discapacidad.

Sin embargo, no existen muchos datos sobre cómo estas acciones se reflejan en la práctica, ya que aún se considera un tema “emergente” en el sector. “Es súper difícil y caro hacer inclusión de verdad. El problema es el exceso de oferta en inclusión, versus una demanda limitada a perfiles específicos que son más fáciles de incluir. Existen sectores donde es más fácil hacer inclusión y la mayoría son de apoyo. Por temas de seguridad industrial, tener personas con discapacidad es más complejo en algunas áreas”, explica a “El Mercurio” Philippe Hemmerdinger.

“Pero hay grandes oportunidades de la incorporación de tecnologías, en especial para discapacidades motoras, en los centros de control remotos”, agrega.

De hecho, la ministra de Minería destaca que “la automatización del sector minero se ha convertido en una gran oportunidad para la inclusión y abrir espacios para la diversidad. La creación de nuevos puestos de trabajo derivados de esta tecnología ha permitido eliminar las barreras que tradicionalmente existían en la minería, contribuyendo a generar nuevas oportunidades laborales a profesionales y tra-

**Las compañías cuentan con políticas y planes para cumplir con la ley, pero el tema aún es reconocido como un proceso difícil, al que los avances tecnológicos podrían contribuir con nuevos espacios de trabajo.**



“Nunca imaginé que volvería a la minería”, cuenta la ingeniera civil Carolina García.

mediante actividades prácticas; webinarios con testimonios de PcD exitosas, y concientización del autismo. Además, se organizaron talleres de estimulación temprana para niños y de sensibilización sobre la salud mental, y se ofrecieron pausas laborales de masaje para los colaboradores brindadas por masajistas con discapacidad visual.

**ESCENARIO PAÍS**

El panorama general del sector privado se aprecia en la Medición de Inclusión Laboral Empresarial (MILE) 2024, de la Red de Empresas Inclusivas (ReIn), de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El sondeo arrojó una tasa de 1,2% de contratación de PcD, considerando una muestra de 72 empresas, que representaban un total de 3.534 trabajadores con dicha condición. La contratación se mantuvo prácticamente igual que en 2023, pero creció la cantidad de empresas participantes y, por consiguiente, la de trabajadores representados.

Al analizar las 29 empresas que han participado de la MILE entre 2020 y 2024, se observa un aumento de 23% de las PcD contratadas, pasando de 1% a 1,2%.

“Los datos de la MILE y la brecha entre hombres y mujeres con discapacidad contratadas dan cuenta del importante desafío que tenemos como sociedad”, señala Rosario Navarro, presidenta de la Sofofa.

Si bien no existe un sondeo específico del avance de la industria minera en esta materia, Bucarey afirma que Anglo American “cumple y supera el 1% de PcD en todas sus razones sociales, alcanzando 1,6% en total”.

**CAMBIO EN LAS MULTAS**

En cuanto a los mecanismos de control, la ministra de Minería recuerda “que es la Dirección del Trabajo el organismo encargado de supervisar y sancionar el cumplimiento de esta normativa”.

Y pone atención sobre un punto: “De acuerdo con la reciente Ley 21.690, este año se introducirán cambios en el modo de calcular las multas por algunas infracciones, por lo que hacemos un llamado a las empresas a planificar adecuadamente el cumplimiento de la ley”, puntualiza Aurora Williams.

**ESTE AÑO** se introducirán cambios en el modo de calcular las multas por infracciones a la ley, por lo que la autoridad llama a las empresas a planificar adecuadamente.

**HASTA EL 31 DE ENERO** estarán abiertas las inscripciones para el segundo concurso “Buenas prácticas de inclusión en la industria minera”, del Ministerio de Minería, que tiene categorías sobre mujeres, LGBT+ y personas con discapacidad.

**95% DE LAS EMPRESAS** encuestadas en el estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería, de CCM Eleva, tiene políticas y metas específicas para la inclusión de personas con discapacidad.

bajadores que, de otro modo, no habrían considerado a la minería como una opción”.

**GENERAR CULTURA**

Otra arista importante de la ley es la capacitación y educación al interior de las empresas que permita integrar efectivamente a las personas con discapacidad. Hemmerdinger reconoce que la implementación de políticas inclusivas no es un trabajo fácil, pero, de hecho, la propia incorporación de PcD va creando mayor conocimiento y diálogo acerca de estos temas. “El hecho de haber traído a mi hijo nos cambió la vida, nos ‘desordenó’ y abrió una veta de factor humano que llevó a la gente también a contar sus experiencias, a hablar y aprender sobre el tema”.

“Nunca imaginé que volvería a la minería”, señala Carolina García, ingeniera civil, quien hasta 2006 desarrollaba una promisoriosa carrera en la industria. Pero ese año, mientras se desplazaba a Antofagasta por razones de trabajo, sufrió un accidente automovilístico, a raíz del cual quedó tetrapléjica.

La recuperación y aceptación de su realidad fue larga y dolorosa. Se dedicó al coaching y luego fundó una consultora para pymes. “Pensé que las personas con discapacidad no tenían lugar en esta industria”, dice. Hasta que en 2019 recibió una llamada de BHP, empresa a la que se inte-

gró como especialista en entrenamiento en el Centro de Operaciones Integradas, desde donde se controlan a distancia las minas.

Reconoce que ha sido un proceso “lento, pero seguro” y enfatiza que, a su juicio, las compañías mineras no están trabajando en la incorporación de PcD “a causa de la ley, sino porque realmente quieren ser parte de la inclusión”.

Para ello, desarrollan diversas acciones. Desde BHP destacan sus “instancias de comunicación y concientización con respecto a la discapacidad”, que incluyen conmemorar fechas específicas como los días mundiales del autismo, de la lengua de señas y de las personas con discapacidad. Además, desarrollan “charlas específicas a los equipos que tienen alguna PcD, para entregar recomendaciones que permitan lograr una mejor integración al grupo”, señalan en la empresa.

Marcela Bucarey, gerente de Talento y Desarrollo Organizacional de Anglo American, por su parte, cuenta que realizan “campañas, sensibilizaciones y trabajo con stakeholders claves, tales como el equipo de Salud y Seguridad, los sindicatos (con quienes tenemos una mesa de trabajo) y los comités paritarios”. De esta forma, añade, “apoyamos también a nuestros trabajadores con discapacidad con la realización de

ajustes razonables en caso de que lo requieran, propiciando el trato justo y en igualdad de condiciones para que puedan desarrollarse dentro de la compañía en base a su mérito”.

**EMPUJAR CAMBIOS**

En general, la industria reconoce en la ley “un paso necesario” para sensibilizar y comprender de mejor manera el sentido que tiene la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

En cumplimiento de la norma, y entre otras cosas, BHP actualmente cuenta con un Consejo de Inclusión y Diversidad que busca fomentar el diseño de políticas de inclusión; y con un grupo de trabajadores llamado “Amber”, cuya misión es “hacer una empresa cada vez más accesible y empujar un cambio cultural sobre discapacidad en la compañía”.

Además, revisan todos los procesos de postulaciones para ver si “requieren ajustes razonables en su proceso de reclutamiento y selección de acuerdo a la ley”.

**PRÁCTICA PREMIADA**

En Anglo American, Marcela Bucarey comenta que crearon los “Grupos de Colegas”, que reúnen a trabajadores con experiencias vitales comunes y desarrollan acciones de