

# Inclusión de personas con discapacidad en faenas: una experiencia pionera en el norte de Chile

La incorporación por parte de ACCIONA de 11 trabajadores con discapacidad a las faenas de construcción de la planta desaladora para una minera, en Tarapacá, marca un precedente: un trabajo mancomunado para encontrar perfiles que se adapten a jornadas de turnos y labores en terreno, lo que podría abrir el camino para que otras organizaciones sigan la huella.

Por Magdalena Andrade y Constanza Flores., Laboratorio de Contenidos de Marca



Los once trabajadores con discapacidad incorporados por ACCIONA son resultado de un trabajo en conjunto con Collahuasi y la OMIL de Iquique y Alto Hospicio.

**L**a ley 21.015 o Ley de Inclusión Laboral establece desde el 1 de abril de 2019 que todas las empresas con más de 100 trabajadores deben destinar un 1% de sus plazas a la contratación de personas con discapacidad.

Eso es en el papel. En la práctica, para que eso suceda -y suceda bien- hay un largo camino: ¿Cómo garantizarles puestos idóneos a sus talentos y formación? ¿Qué pasa con aquellos rubros, como la construcción, donde las faenas son un desafío para las discapacidades físicas? ¿Cuán preparadas están las infraestructuras de las empresas? ¿Está preparada la cultura organizacional para el cambio?

Afortunadamente, la mayoría de estas preguntas tiene hoy respuestas positivas. Un ejemplo concreto es el que desarrolla ACCIONA en la construcción de la planta desaladora que es parte del proyecto C20+ de la minera Doña Inés de Collahuasi, en la Región de Tarapacá.

La empresa ha incorporado a once trabajadores con discapacidad a este proyecto, gracias a un trabajo en conjunto con la cuprera y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) de Iquique y Alto Hospicio.

"Uno de los principales desafíos que enfrentamos es lograr las metas de inclusión en los proyectos que tenemos en construcción", cuenta Verónica Scotti, gerente de Organización, Talento y Salud de Infraestructuras de ACCIONA, sobre el exhaustivo trabajo realizado para encontrar candidatos para este tipo de obras.

"A partir de las descripciones de cargo que les proporcionamos, en la OMIL nos entregaron perfiles

"Hay discapacidades que son más compatibles con los requerimientos de las obras y esa amplitud debe ser mejor comprendida para abrir oportunidades".

VERÓNICA SCOTTI - ACCIONA

que analizamos en función de las características de las labores en proyectos y el sistema de trabajo, por ejemplo, en turnos", detalla la ejecutiva.

Verónica Scotti apunta que, muchas veces, aquella discapacidad más visible es la primera en la que se piensa a la hora de hablar de inclusión, y eso supone un obstáculo para los proyectos de construcción. "Sin embargo, hay discapacidades físicas y aquellas no visibles que son más compatibles con los requerimientos de las obras y esa amplitud debe ser mejor comprendida por las empresas para abrir esas oportunidades".

Iván Plaza, jefe técnico y encargado del programa Fortalecimiento OMIL de la Municipalidad de Iquique, detalla el trabajo colaborativo que este organismo ha realizado con las empresas -en este caso, con ACCIONA- para encontrar a las y los candidatos más idóneos para cada cargo.

Un trabajo cuya base está en un acuerdo entre este organismo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), quienes entregan recursos para habilitar la figura del "profesional de inclusión laboral", que va a las empresas a conocer en profundidad la naturaleza de los trabajos que se realizan.

A esto se suma el trabajo previo de la OMIL para reclutar y seleccionar candidatos según sus competencias laborales.

"Se ha hecho complejo insertar a este tipo de usuarios debido a las competencias que son exigidas por las empresas. A veces piden profesionales de carrera, por ejemplo, y son pocos quienes cuentan con estudios afines; o hay requerimientos muy direccionados hacia la funcionalidad", reconoce Iván Plaza.

Sin embargo, el llamado de ACCIONA fue distinto: "Abrió las puertas a que personas con un perfil administrativo ejecutaran funciones en faena. Eso ha marca-

do un precedente. Han hecho un trabajo en profundidad y no lo han hecho sólo por cumplir con la ley".

## INCLUIR ES MÁS QUE CONTRATAR

No es sólo cumplir con la ley, reafirma Verónica Scotti: "Está demostrado que la incorporación de diversidad, por ejemplo, a través de la incorporación de personas con discapacidad mejora los ambientes laborales y trae otra serie de beneficios, como una mayor cohesión de los equipos y trabajo colaborativo; hay más innovación".

Y tampoco es sólo trabajar por incorporar a personas con discapacidad. Además de tener un "gestor de inclusión", ACCIONA desde hace varios años viene trabajando en la sensibilización de sus trabajadores en torno a los beneficios de la inclusión y la diversidad.

"Una empresa no es inclusiva por incorporar a una persona con discapacidad. Una empresa es inclusiva cuando la cultura empresarial empieza a incorporar la diversidad", dice Andrea Zondek, fundadora y directora de Fundación Tacal, que lleva cuarenta años trabajando por la inclusión.

"Eres inclusivo cuando dejas de ver la silla de ruedas, los audífonos, los lentos o la lengua de señas o lo que sea, y ves a Juan, María o a Pedro. El enfoque hoy día tiene que ser basado en el derecho y no en la caridad", dice Zondek, quien destaca el programa Personas Iguales de ACCIONA, que incorpora a prueba durante seis meses a trabajadores con distintas discapacidades, y les ofrece contrato indefinido a quienes luego de ese período cumplen cabalmente con el perfil requerido.

"Es muy significativo que personas en situación de discapacidad se incorporen al mercado laboral en rubros tan complejos como lo son la construcción", agrega Matías Poblete Sandoval, Presidente Fundador de la Fundación Chilena para la Discapacidad.

"El impacto (de la Ley de Inclusión) aún es bajo, ya que el porcentaje de personas en situación de discapacidad que se ha incorporado al mundo del trabajo después de la implementación de la ley, y que además actualmente está con una relación laboral vigente es menos del 50%. Por eso, es muy importante que en estos contextos se consideren los ajustes razonables para asegurar la efectividad de los procesos de la inclusión laboral y la permanencia en los puestos de trabajo".