

DF

DIARIO FINANCIERO

SUPLENTO

SANTIAGO DE CHILE
 MIÉRCOLES 19 DE JUNIO DE 2024

CEO POR LA INCLUSIÓN

CEO por la inclusión

29

RADIOGRAFÍA A LA INCLUSIÓN LABORAL, A SEIS AÑOS DE LA LEY 21.015

En abril se cumplieron seis años de la entrada en vigencia de la Ley 21.015 de inclusión laboral, norma que establece una cuota de 1% que las empresas de 100 o más trabajadores deben reservar a personas con discapacidad, para remediar su baja participación en el mercado laboral.

Hoy, son variadas las conclusiones que, a modo de balance, hacen desde la Fundación ConTrabajo, organización que impulsa la alianza CEO por la Inclusión, en colaboración con Acción Empresas, y a la que ya adhieren 52 organizaciones, en un país donde más de 3 millones de personas tiene alguna discapacidad y donde solo el 40% de la población que pertenece a este grupo y que está en edad para trabajar, se encuentra ocupada.

Desde 2018 y hasta diciembre de 2023, se registraron 134.287 contratos bajo la ley, de los cuales un 57% ya finalizó. "La mayor preponderancia de los contratos terminados es una tendencia que se emplea a observar a partir de agosto de 2022, cuando las terminaciones aumentan en una curva creciente, mientras que los contratos vigentes se mantienen mayormente estables", detalla Fundación ConTrabajo en un informe

reciente.

A diciembre de 2023 se identificaron 4.330 contratos vigentes más que a diciembre de 2022 y 25.539 términos de contrato más que en el periodo anterior, siendo 2023 el año que concentra la tasa más alta de contratos terminados por año. Los términos ocurrieron principalmente por decisión del trabajador, lo que alcanza al 19,3% de los casos. El vencimiento del plazo establecido viene después, con un 17,4%, mientras que un 14,4% de los contratos terminaron porque eran a plazo fijo. Además, son más de 17 mil los contratos terminados sin registros disponibles de su causal, lo que representa a un 22,3%.

La comunicación electrónica asociada a la ley es un trámite que todas las empresas deben realizar en enero de cada año. En ella se reporta a la Dirección del Trabajo (DT) el cumplimiento anual de la normativa. En ese sentido, 4.277 empresas habían realizado

Mientras el 62,1% de la población sin discapacidad se encuentra ocupada, esta cifra llega al 40% en personas con discapacidad, revela un informe reciente de Fundación ConTrabajo, actualizado periódicamente para analizar el cumplimiento de la ley de inclusión laboral y la evolución del mercado a la luz de esta normativa.

esta comunicación en enero de 2023, en la cual se informaron sobre los mecanismos que utilizaron para cumplir la normativa durante el año 2022. Ello indica que solo 36,4% de las empresas en obligación legal realizaron este trámite.

Zoom por región y por género

En relación con la inclusión laboral en regiones, la Metropolitana predomina en la

cantidad de personas con discapacidad que hasta diciembre mantenían su contrato (47,3%). La Región del Biobío se posiciona en segundo lugar (8,5%), seguida por la Región de Valparaíso (7,9%), detalla el reporte, que también analiza las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad, detectando la mayor brecha en la Región de Antofagasta, con un 23,8% de diferencia en promedio en favor de los hombres, seguido por la Región de Tarapacá, con un 23,1%, y la Región de Atacama, con un 19,2%.

Pasos básicos para que una empresa avance hacia un enfoque inclusivo

■ "La inclusión de la discapacidad en las empresas no solo es un imperativo ético y legal, sino que también ofrece ventajas competitivas tangibles", sostiene Daniela Valdebenito, directora de Empresas en Fundación ConTrabajo, quien resume en siete los pasos clave para encaminar a las empresas en este ámbito. En primer lugar, es fundamental hacer un diagnóstico en todas las dimensiones de la compañía, evaluando prácticas, culturas y barreras existentes. En segundo lugar, la formulación de una política empresarial inclusiva de discapacidad es fundamental.

El tercer paso es incorporar principios orientadores como la responsabilidad social, priorizar las alianzas público-privadas, contar con el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, además de respetar la autonomía personal y su autodeterminación, participación plena, gestión de la discapacidad con el fin de facilitar su contratación y retención, y garantizar su accesibilidad y el diseño universal de los espacios.

El cuarto paso es identificar las necesidades empresariales, porque todas las compañías son diferentes.

El quinto paso es definir el alcance y el nivel de accesibilidad de la organización para estimar presupuestos y por consiguiente, diseñar un plan de acción, para cumplir con el paso seis. Finalmente, hay que hacer una evaluación y retroalimentación del plan, el cual debe ser revisado continuamente para garantizar su eficacia.