

Proyecto de inclusión laboral aprobado en la Cámara: ¿En qué consiste y cuáles son sus alcances?

Universidad Viña del Mar Especialista aborda legislación actual y destaca la necesidad de generar una cultura inclusiva a la hora de buscar trabajo. La semana pasada se aprobó de manera unánime en la Cámara de Diputados el proyecto que busca modificar el Código de Trabajo con el fin de fortalecer la legislación existente en el país en materia de inclusión laboral. Desde el 2018 se exige a las empresas con 100 o más empleados cumplir con al menos un 1% de personas en condición de discapacidad. La Jefa de la Unidad de Inclusión de la Universidad Viña del Mar (UVM), Marcela Godoy, explica este proyecto indicando que “la iniciativa tiene dentro de sus lineamientos el que se agregue la obligación para las empresas que cuenten con cuota de inclusión, de tener al menos un empleado de Recursos Humanos experto y certificado en materia de inclusión. Esto permitiría que se puedan elaborar programas y políticas de inclusividad dentro del lugar de trabajo. La certificación deberá ser otorgada por parte del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Además, se deberán llevar anualmente programas de capacitación al personal”. Godoy agrega que “lo anterior constituye un gran avance a la actual ley 21.015 (de incentivo a la inclusión laboral de personas con discapacidad) puesto que, en su reglamento, si bien, establece las formas de llevar a cabo la contratación, las maneras alternativas en caso de que la empresa cuente con las debidas razones fundadas para acceder a ellas y su respectiva fiscalización, no se establece los mecanismos para que las empresas se puedan preparar para una inclusión efectiva”. La psicóloga añade que “este vacío, comienza dejar de manifiesto que las barreras que enfrentan personas con discapacidad no son sólo arquitectónicas o del entorno físico, sino también existen barreras actitudinales que deben enfrentar al momento buscar un trabajo o ser contratadas y que debemos comenzar a superar en el mundo laboral y como sociedad. Esto queda de manifiesto en un informe presentado en agosto por el Pacto de Productividad Chile, donde dos de los principales elementos que complican la inclusión laboral son los miedos y prejuicios de los empleadores a la hora de realizar la contratación”. La experta UVM señala que “se vuelve relevante que este proyecto de ley exija un programa de capacitación anual en temas de inclusión laboral para toda la organización, ya que de esta manera se comienza a informar y generar una cultura inclusiva, necesaria para poder minimizar las barreras actitudinales que son las más complejas de trabajar”. Finalmente, Godoy puntualiza que “urge considerar el desarrollo de políticas o programas de inclusión laboral transversales, que abarquen desde los procesos selección personal en condiciones universales, es decir para todos incluyendo personas con discapacidad, el desarrollo intencionado de una cultura inclusiva mediante la formación y concientización de todos sus colaboradores y brindar apoyo especializado en los diferentes puestos de trabajo para las personas con discapacidad contratadas, para todo esto claramente amerita que exista una persona experta y que gestione estas acciones dentro de la institución”.