



LOS DESAFÍOS DE LA LEY 21.015 PARA LAS EMPRESAS

Por María José López, Directora Ejecutiva Fundación ConTrabajo

La Ley se hará exigible al mes subsiguiente de dictado el reglamento, para la cual hay plazo hasta diciembre de este año.

Durante el mes de junio fue promulgada la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y que exigirá a todas las reparticiones del Estado, Fuerzas Armadas, organismos públicos y empresas privadas, con más de 100 trabajadores, a reservar un 1% de su plantilla para trabajadores con discapacidad.

Esta iniciativa es un avance necesario y significativo para que nuestro país se acerque a los estándares explicitados por la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad, que Chile ratificó de manera vinculante en 2008. Sin embargo, para implementar bien la Ley, es necesario tener en cuenta sus nudos críticos, de manera que personas, empresas y organizaciones de la sociedad civil nos preparemos para hacer de ella una verdadera oportunidad para todos.

1. Las empresas deberán proveer los apoyos

La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad no se trata sólo de ofertar puestos de trabajos. Ese es el primer paso de un proceso continuo en el que se deben proveer los apoyos que cada persona requiere para estar en igualdad de condiciones con los demás, al mismo tiempo que se trabaja para disminuir barreras físicas y de la actitud de los contextos.

Ambas dimensiones de la inclusión, provisión de apoyos y disminución de barreras, no están contempladas en la Ley y dependerá, por ahora, de la convicción de personas y empresas para fijar las condiciones y financiar la implementación de ajustes necesarios, con el fin de que la obligación establecida por la Ley se transforme en una oportunidad real.

Esperamos que el próximo gobierno complemente esta iniciativa mediante rebajas tributarias asociadas a la implementación de ajustes razonables, aquellas adecuaciones necesarias y razonables que permiten a todos acceder y permanecer en sus empleos en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

La implementación de ajustes razonables debe verse como una oportunidad y una inversión. Permiten que personas que antes no tenían acceso al mercado regular de trabajo, aporten su talento y diversidad a la empresa.

Se trata no sólo de dar apoyo a las personas, sino de equiparar la cancha para que todos puedan participar: softwares para personas ciegas, lengua de señas para personas sordas que no tienen lectura de labios, adaptaciones físicas (puertas, baños, escaleras etc.) para personas con movilidad reducida, facilitador laboral para personas con discapacidad cognitiva y del desarrollo, entre otros.

2. Las empresas deberán capacitarse

La mayor barrera a la inclusión no son las escaleras o puertas. Son las creencias y los prejuicios respecto de las personas con discapacidad. Las falsas creencias, estereotipos y prejuicios no nacen porque seamos malos, sino de la falta de convivencia.

La mejor manera de derribar mitos y prejuicios es conviviendo. Pero, sin duda, la convivencia se facilita si nos capacitamos y comprendemos qué es realmente la discapacidad, cómo comunicarnos de manera efectiva, cómo potenciar productividad y diversidad, qué hacer, qué no.

La discapacidad NO es una condición de las personas, sino el resultado de la interacción de sus déficits con las barreras del contexto. Por tanto, mientras más capacitantes sean los contextos, menos discapacidad tienen las personas. Cuando intermediamos de manera adecuada los procesos en las empresas, las personas comienzan a florecer y las empresas a vivir la experiencia de su poder transformador (para otros y para sí mismas).

3. Las empresas deberán asesorarse profesionalmente con organizaciones de la sociedad civil u otras que intermedien los procesos

Para avanzar hacia una inclusión laboral efectiva y sostenible, en que todos puedan realmente aportar al propósito de la empresa, deberemos desaprender patrones paternalistas y de sobreprotección, para avanzar hacia un paradigma fundado en la dignidad de las personas y el valor de la diversidad.

Hasta hace no mucho tiempo, frecuentemente las instancias de apoyo a personas con discapacidad nacían de la buena voluntad. Hoy cada vez más, sabemos que la buena voluntad debe ir acompañada de profesionalismo. Sin él, es fácil caer en el asistencialismo que, finalmente, no es sostenible.

Frecuentemente en las empresas se desconoce la legislación relacionada a personas con discapacidad o grupos minoritarios, se confunden privilegios con ajustes razonables (contemplados en el Código del Trabajo), no se considera la inclusión como una dimensión transversal a todos los procesos y estamentos y se

omiten aspectos relevantes como la adecuación de protocolos y procesos de selección, entre otros.

El apoyo profesionales de organizaciones de la sociedad civil es entonces fundamental para la sostenibilidad. Como en todo proceso y particularmente en aquellos que involucran directamente a las personas, se debe reflexionar, planificar, conocer los puntos críticos y ejecutar bien. Para ello, es necesario contar con profesionales, que además de competencia aporten a la empresa seguridad y compromiso.