

Edgardo Mora Cerdá
 edgardo.mora@diarioconcepcion.cl

En la presentación de los resultados del primer estudio comunal de empleo denominado "Levantamiento de Demanda Comunal 2023" hecho por el Observatorio Laboral Sence Biobío en colaboración con 33 Oficinas Municipales de Intermediación laboral, (Omil), Sandra Quintana, seremi del Trabajo y Previsión Social de Biobío dijo que "me llamó la atención el tema de la discapacidad que prácticamente no aparece como una fuente laboral asequible para la gente que tiene algún tipo de discapacidad, no aparece mencionado, y eso me parece relevante porque está dentro de las consultas que se hacen pero aún no se abren las puertas para que se piense desde la perspectiva del trabajo, del empleador, en contratar gente con algún tipo de discapacidad".

A su vez, la jefa de la cartera de Trabajo y Previsión Social de Biobío detalló que "en la provincia de Arauco el 0,3% de las empresas consultadas tiene inclusión laboral pero solo aparecen hombres, mientras que en la proyección a 12 meses el porcentaje baja a cero, lo que en general llama mucho la atención".

Sandra Quintana apuntó además a que "hay que hacer una revisión de la ley de inclusión sobre cómo ha sido aplicada a partir de 2020 lo que es muy importante porque estos hallazgos sobre la poca inclusión que hay de la gente con discapacidad es notoria, no se ha avanzado en los niveles que se esperaba avanzar, por lo tanto, hay algunas trabas y cosas que hay que revisar donde ya están el congreso algunas indicaciones que hay que hacerle a la ley".

En esta línea, Luis Méndez Brios, director del Observatorio Laboral del Sence Biobío y profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Biobío (UBB), señaló sobre los indicadores de inclusión laboral arrojados por el estudio sobre el empleo comunal que "estamos bajos en el tema de la discapacidad donde hemos procedido encuestas complementarias a estas y nos hemos dado cuenta que en términos de personas que forman parte de la población activa, los niveles de discapacidad son altísimos 14% ya en las mujeres y 11% en los hombres, es decir, estamos llegando a un nivel promedio de discapacidad en la Región de 17%, eso es cerca de 300 mil personas con discapacidad severa o grave que no están incorporados a la actividad económica donde la Ley del 1% que exige la contratación de discapacitados es absolutamente insuficiente con estos datos que tenemos a la vista".

Yennifer Morales Inostroza, directora Regional (s) del Servicio Nacional de la Discapacidad, Senadis,

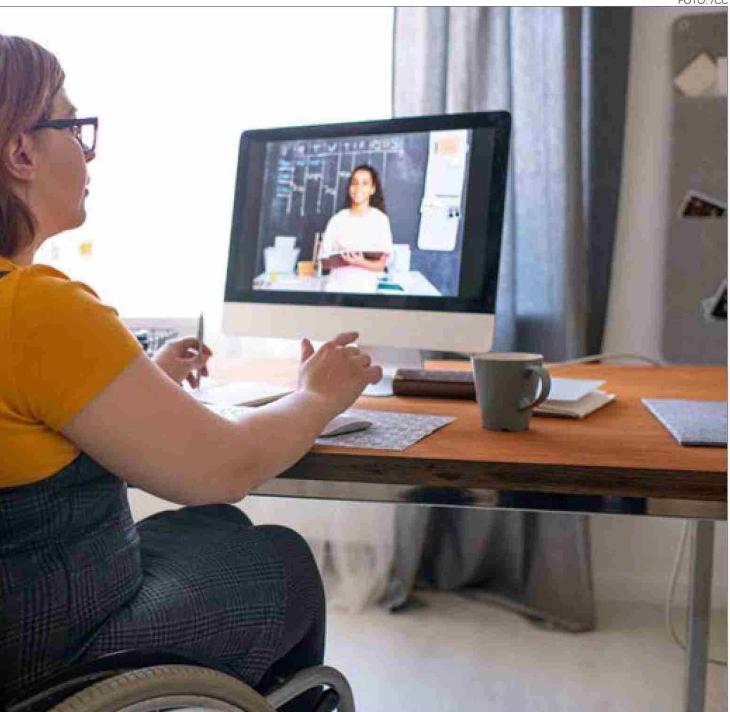


FOTO: /CC

TRAS EL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Primer estudio comunal de empleo dejó desafíos en inclusión laboral

En empresas consultadas de la Provincia de Arauco la inclusión es solo de hombres y llega apenas a 0,3%, mientras que en la proyección a 12 meses, es 0%. En la Región, la discapacidad en mujeres llega ya a 14% según el Observatorio Laboral Sence.

Revisión de la Ley de Inclusión

"Hay que hacer una revisión de la ley de inclusión sobre cómo ha sido aplicada a partir de 2020 lo que es muy importante", enfatizaron en la seremía del Trabajo.

recordó que "la ley 21.015 de inclusión laboral estipula que toda empresa pública o privada con más de 100 trabajadores debe contar con el 1% de personal contratado con algún tipo de discapacidad acreditada por una credencial del Registro nacional de Discapacidad o que tiene algún grado de invalidez o pensión de invalidez".

La directora Regional (s) del Senadis agregó que "este 1% de cuota si bien se considera un porcentaje bastante bajo, la verdad es que está dentro de la evaluación y parámetros de encuestas de personas que declaran tener discapacidad. La última Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia, Indide 2021-2022, indica que el 40% de personas con discapacidad declara estar ocupada o con alguna ocupación laboral, que son porcentajes en base a que el 17% de la población en Chile tiene algún tipo de discapacidad en la población mayor de 18 años, lo que en Biobío llega al 21,9%, entonces, desde el 21,9% de la población mayor de 18 años con algún tipo de

discapacidad al hacer un cruce con el 1% de cuota de la ley, estaríamos dentro de los rangos de cumplir con la norma".

Gestor inclusivo

Yennifer Morales, dijo también que "como Gobierno estamos con muchas expectativas de que esta ley se vaya ampliando porque hoy día nos hemos preocupado de promover un gestor inclusivo que tendrá la responsabilidad y la función en las empresas de generar espacios inclusivos para las personas con discapacidad, con locaciones y puestos laborales accesibles donde se pueda realizar ajustes necesarios para las personas con discapacidad y un

ajuste razonable para que este trabajo sea desempeñado de la mejor manera posible y sin ningún acto discriminatorio para las personas con discapacidad. La Ley del Gestor Inclusivo puesta en marcha desde 2022 va a obligar a toda empresa privada a contratar este profesional para que pueda ver estos puestos y colocaciones laborales".

Desafíos de la Ley de Inclusión

Nicole Lara lleva 7 años ejerciendo como Terapeuta Ocupacional en la Omil de la Municipalidad de Talcuano y además, pertenece a una mesa de trabajo sobre inclusión laboral. "Uno de los problemas o desafíos de la actual Ley del 1% sobre inclusión laboral, es que existen empresas con filiales a nivel nacional que completan la cuota en territorios fuera de la Región del Biobío como Arica o Iquique a lo que se suma otro fenómeno en que empresas, por ejemplo del área de la construcción o inmobiliaria, cumplen la cuota incorporando a sus registros personal a través de la subcontratación. Un tercer punto, tiene que ver con que con esta ley las empresas comenzaron a validar o certificar la discapacidad del personal que ya tenían contratado o subcontratado lo que originó que las nuevas contrataciones de personas con discapacidad cayera en la Región desde 2017 a la fecha porque muchas empresas hicieron eso, entonces, una mejora podría ser, lograr que la cuota sea con pertinencia territorial".

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
 contacto@diarioconcepcion.cl