



INCLUSIÓN LABORAL DE PESD

Las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) tienen los mismos derechos que cualquier persona, entre ellos, el derecho al trabajo. Esto último requiere que marcos legales específicos, que las OMIL deben dominar, para empoderarse en la inserción laboral de estos usuarios.

INCLUSIÓN LABORAL DE PeSD

La Ley N° 20.422 establece las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas en situación de discapacidad. Esta ley también aborda los principales requisitos para que las personas en situación de discapacidad puedan acceder a los beneficios y prestaciones sociales. El requisito principal es que cuenten con la certificación de la discapacidad.

El concepto de Persona con Discapacidad (PcD) es un concepto en transición, levantado por la Ley 20.422, pero que está cambiando de enfoque hacia Persona en Situación de Discapacidad (PeSD).

Una persona en situación de discapacidad (PeSD) es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Medidas en contra de la discriminación

Entre las medidas contra la discriminación de personas en situación de discapacidad que establece la Ley N° 20.422 se encuentran:

- Accesibilidad a la cultura, comunicación, productos farmacéuticos, alimentos de uso médico, entorno físico, transporte público y subsidios.
- Ajustes necesarios al ambiente físico, social y de actitud que faciliten la accesibilidad o participación de una persona en situación de discapacidad.
- Prevención de las conductas de acoso.
- Obtener la plena inclusión social y el disfrute de los derechos de las personas en situación de discapacidad.



PeSD en el ámbito Laboral

A continuación se describen algunos temas sobre PeSD en el ámbito laboral relevantes para las OMIL.

Proceso de Certificación de la Discapacidad

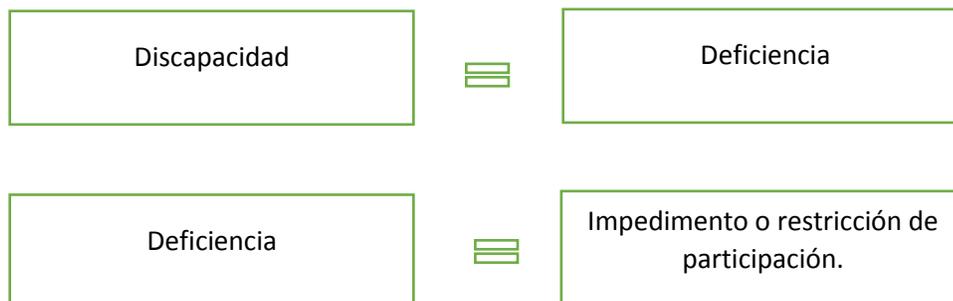
La discapacidad es una condición con la que se nace o se presenta por alguna contingencia en el transcurso de la vida. En principio, puede ser vivida como una situación adversa que puede generar múltiples preocupaciones en la persona afectada y en su entorno más inmediato, problemas en diversos ámbitos y contextos.

Una de las medidas para mitigar el escenario adverso, en el que muchas veces se encuentran las personas en situación de discapacidad, es la Certificación de la Discapacidad.

Etapas de la certificación de la discapacidad

- A) La primera etapa de este proceso es la Calificación de la Discapacidad.
- B) La segunda es la Certificación de la Discapacidad.
- C) La tercera es la Inscripción de la Certificación: Este servicio se realiza en el Registro Civil e Identificación. Se revisa el tipo de Discapacidad y se hace la emisión de la Credencial de Discapacidad correspondiente.
- D) La última etapa es la entrega de la Credencial de Discapacidad: Esta última es la llave que permite el acceso a múltiples beneficios y es entregada en el domicilio de la persona inscrita.

Visión tradicional sobre discapacidad



Visión moderna sobre la discapacidad

Esta visión sobre discapacidad se asume hoy día como la correcta.



Barreras actitudinales

Existen diversos MITOS en el ámbito laboral/empresarial con respecto a la contratación de PeSD:

- “El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.
- “Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”.
- “Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”.
- “Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.

Barreras arquitectónicas y de diseño

Barreras Arquitectónicas

Las barreras arquitectónicas, se refieren las limitaciones para el uso de espacios físicos por parte de PeSD.

Por ejemplo, elementos tales como los baños, veredas, accesos, oficinas, talleres y espacios físicos que se planearon para un uso solo por parte de usuarios estándar.

Esa lógica arquitectónica, aparentemente inofensiva, crea barreras significativas que impiden que las PeSD puedan ejercer sus derechos plenamente.

Barreras de diseño

Las barreras de diseño, similarmente, se refieren a las limitaciones para el uso de productos o servicios por parte de PeSD.

Herramientas, tecnología, mobiliario, distintos productos o servicios que se planearon para un uso solo por parte de usuarios estándar.

Esa lógica de diseño, aparentemente inofensiva, crea barreras significativas que impiden que las PeSD puedan ejercer sus derechos plenamente.



En síntesis, sobre las barreras tanto arquitectónicas y de diseño, hoy en día se ocupa el concepto de ACCESIBILIDAD, para referirse a las alternativas de acceso para PeSD.

Este concepto lo podemos usar, desde rampas para acceso de sillas de ruedas o estacionamientos exclusivos para PeSD, hasta las funciones de mando por voz que ofrecen computadores y smartphones, para personas ciegas o con baja visión.

Beneficios para las personas en situación de discapacidad

A) Contrato de Aprendizaje

El Contrato de Aprendizaje es un beneficio para las personas en situación de discapacidad. Este contrato se realiza entre el empleador y una persona con discapacidad que quiere aprender un oficio. En este el empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado. Por otra parte, el aprendiz se obliga a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. El Contrato de Aprendizaje, para las personas en situación de discapacidad, puede celebrarse cualquiera que sea la edad del trabajador y los empleadores están obligados a cumplir este requisito. En caso de infracción de esta medida, la fiscalización y la eventual aplicación de sanciones corresponden a la Dirección del Trabajo.

B) Empleo con Apoyo (EcA)

El Empleo con Apoyo (EcA) es un modelo de trabajo para que las empresas contraten a personas en situación de discapacidad. El EcA se refiere a un empleo integrado en la comunidad donde personas en situación de discapacidad trabajan junto a otros que no presentan dichas limitaciones, y reciben apoyo individualizado para facilitar su éxito a largo plazo.

El Empleo con Apoyo (EcA) es una estrategia de inserción laboral que ofrece igualdad de oportunidades mediante trabajos reales, remunerados y opciones laborales menos segregadas.

- Fases de implementación del EcA:

1era Fase: Preparación para la incorporación al mercado laboral. Elaboración del perfil profesional del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básicas, normativa laboral y red de servicios comunitarios.

2da Fase: Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo. Asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del



mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales; y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.

3ra Fase: Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo. Para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del "preparador laboral" a medida que el proceso se hace efectivo.

4ta Fase: Seguimiento. Por el mantenimiento del lugar de trabajo, mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipadora de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como de detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.

5ta Fase: Autonomía de la persona inserta laboralmente. El proceso del Empleo con Apoyo finaliza cuando se logra la autonomía laboral de la persona con discapacidad, a través de una salida positiva o alta del programa. Esta salida se dará siempre que no se produzcan incidencias durante un periodo de tiempo previamente determinado y existiendo un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador con discapacidad y, si es el caso, su familia.

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Históricamente las personas en situación de discapacidad han sido consideradas como individuos que requieren la protección de la sociedad. La Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

Esta convención reconoce el derecho de las personas en situación de discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las otras, esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas en situación de discapacidad.

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece algunas de las siguientes medidas:

- a. Prohibir la discriminación de las personas con discapacidad relacionada con las cuestiones relativas al empleo como condiciones de selección, contratación, la continuidad y la promoción profesional. Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad mediante condiciones de trabajo justas, igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.



- c. Resguardar que las personas con discapacidad puedan ejercer, en igualdad de condiciones que las demás, sus derechos laborales y sindicales.
- d. Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional.
- e. Alentar las opciones de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral. También apoyarlas en la búsqueda, encuentro, permanencia y retorno de empleo.
- f. Promover las oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado.
- h. Cuidar que se realicen los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- i. Impulsar la experiencia laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto.

Marco Legal

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23, numeral 1.

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, numeral 1, indica claramente desde un comienzo, que el Derecho al Trabajo es para todas las personas, sin distinción. Esto obliga a los países firmantes de la Declaración, a generar las soluciones que correspondan para brindar acceso al trabajo a las PeSD.

El artículo n° 1 de la Constitución Chilena establece claramente que:

“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

En el caso de las PeSD, como cualquier caso, todas las personas deben poder ejercer plenamente los mismos derechos. Esto incluye el Derecho al Trabajo. Analicemos esto centrándonos en dos ámbitos:

- a) Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006.
- b) Ley N° 20.422 del año 2010.



Ley Nº 20.422 del año 2010

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, obliga a los Estados firmantes a tomar medidas para asegurar el Derecho al Trabajo. Estas medidas, tomaron forma legal en Chile en la Ley Nº 20.422, promulgada en febrero del año 2010. Veamos a continuación los aspectos más relevantes que define esta ley para la inclusión laboral:

- La ley el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad (Art. 1).
- Crear condiciones y velar por inclusión laboral y acceso a beneficios de seguridad social, como son las medidas que favorezcan la contratación en empleos permanentes, a través de subsidios o **programas de intermediación laboral** (Art. 44).
- Celebrar (para PeSD) contrato de aprendizaje, sin límite de edad (Art. 47).
- Selección preferente de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones de mérito, en procesos de selección de personal en la Administración del Estado, Municipalidades, Congreso Nacional, órganos de administración de justicia y Ministerio Público (Reglamento en tramitación) (Art. 45).
- Facultad de poder disponer en las Municipalidades de espacios gratuitos en las Ferias autorizadas, para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad.
- Si no existieran ferias autorizadas, las municipalidades podrán mantener puestos comerciales, en forma gratuita, para la instalación de negocios de pequeños y medianos empresarios con discapacidad (Art. 33, Norma vigente y en aplicación).
- El Estado debe promover y aplicar medidas de acción positiva, para cumplir con el Art. 43:
 - Inclusión y no discriminación laboral.
 - Procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles.
 - Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones
 - Acceso a beneficios de seguridad social.
 - Instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes.



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
MANUAL DE PROCESOS DE
INTERMEDIACIÓN LABORAL INCLUSIVO
PARA OMIL**

**MÓDULO 1
INCLUSIÓN LABORAL DE
PeSD
Imprimible**

RESUMEN DEL TEMA:

- La Ley N°20.422, establece las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas en situación de discapacidad.
- El Proceso de Certificación de la Discapacidad permite a las PeSD ingresar al Registro Nacional de Discapacidad, para validar su situación y poder acceder a diversos beneficios.
- La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad -acuerdo internacional firmado y ratificado por Chile-, impulsa la inclusión de PeSD desde una perspectiva de derecho.
- El Empleo con Apoyo (EcA) es una modalidad de inserción laboral usada desde la década de los 70's, donde un entrenador laboral ayuda a la preparación, búsqueda de empleo, adaptación, seguimiento y autonomía de la PeSD en su puesto de trabajo.

Referencias:

La Legislación completa relacionada con PeSD puede ser encontrada en la siguiente página del portal de SENADIS:

http://www.senadis.gob.cl/pag/309/826/leyes_y_decretos_con_fuerza_de_ley_en_materia_de_discapacidad