

INCLUSION LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile

Chile ha desarrollado una serie de políticas e instrumentos relacionados con la Intermediación Laboral (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2019). En 1977 se crearon las Oficinas Municipales de Colocación (OMC), con lógica descentralizada y administrada por las Municipalidades, estas oficinas ofrecían servicios de colocación laboral.

Con la ley N.º 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo de 1997, estas oficinas pasan a denominarse Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) que operan hasta hoy en día, atendiendo a personas que buscan trabajo, y a empresas o personas naturales que ofrecen vacantes de trabajo.

Las OMIL dependen administrativamente de cada Municipalidad (la cual provee recursos de personal, infraestructura e instalaciones para su funcionamiento), y técnicamente del SENCE (quien supervisa el cumplimiento de los servicios). De esta manera, las OMIL se han constituido como el principal actor asociado a la intermediación laboral. A la fecha un 94,8% de las comunas del país tiene OMIL (328 OMIL constituidas de un total de 346 comunas).

1.1 La intermediación laboral en Chile.

A partir de la entrada en vigencia del decreto N.º 4 del año 2009, que establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Intermediación Laboral, el SENCE implementa el Programa Fortalecimiento OMIL (Fomil), a través de la firma de Convenios con transferencia de recursos con las Municipalidades para fortalecer la OMIL ya existente y mejorar su gestión, asegurando ciertos

mínimos en las capacidades profesionales, así como metas de gestión, y colocaciones.

Las OMIL son un puente que articula oferta y demanda en el mundo del trabajo, estableciendo un vínculo entre las personas y las empresas, un rol de gran valor para el desarrollo de las comunas del país. El SENCE, en la búsqueda del mejoramiento de la calidad del servicio entregado por las OMIL, el año 2013 realiza a través de una consultora la elaboración de un manual que oriente el quehacer de estas entidades de intermediación, a partir de una propuesta de estandarización de procesos que cubran las diferentes áreas de su actividad. En el año 2015 se realizan ajustes a este manual, generando un documento coherente a las necesidades de todos y todas los ciudadanos, con y sin discapacidad e independiente de cualquier condición de vulnerabilidad que pudiese afectar sus posibilidades de participación en la sociedad y específicamente en el mercado laboral. De esta manera, el manual fue ajustado a fin de orientar a las OMIL, quienes deben atender a toda la población de su comuna, personas con y sin discapacidad, ya sea jóvenes, mujeres, hombres, adultos mayores, que están buscando trabajo y a empresas o personas naturales que ofrecen vacantes de trabajo.

Si bien aún existe heterogeneidad de las prácticas de las OMIL, este manual pretendía sintetizar los procesos para su mayor homogeneidad en la ejecución y busca orientar y apoyar el quehacer de estos dispositivos a nivel nacional.

Con el fin de contribuir a la calificación de los organismos responsables de la intermediación laboral en el país, es que surge el Proyecto Pacto de Productividad que inicia en 2020, como una réplica del Modelo de inclusión laboral con enfoque territorial para personas con discapacidad construido en Colombia. Dentro del marco de este proyecto, el equipo consultor del Proyecto realizará transferencia de conocimiento a funcionarios de la red pública de intermediación laboral, con el propósito que esta instancia incluya en los lineamientos técnicos de su

funcionamiento, los diferentes aspectos relacionados con la atención, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad.

El Sistema de Intermediación Laboral, debe aportar a la “mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a encontrar trabajadores apropiados a sus necesidades”.

Cada actor prestador de servicios de intermediación laboral (OMIL), Centros de Orientación y Empleabilidad, la plataforma digital de empleo BNE, las instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación y otros canales, deben contar con el personal idóneo para su labor de registro, orientación, intermediación y gestión empresarial; además de la identificación y alianza con Instituciones prestadoras de servicios complementarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad (instituciones de rehabilitación, educación, esparcimiento, etc.).

1.2 Servicios de intermediación laboral privados

Tal como refiere OIT, las agencias de empleo privadas desempeñan un papel importante en el funcionamiento de los mercados de trabajo actuales. Actúan como intermediarios en los mercados de trabajo modernos permitiendo a las empresas mayor flexibilidad para aumentar o reducir su fuerza de trabajo, y al mismo tiempo garantizan a los trabajadores una seguridad suficiente en términos de oportunidades y normas de trabajo, incluyendo remuneración, tiempo de trabajo y formación.

La industria de las agencias de empleo privadas ha crecido a un ritmo extraordinario durante las últimas tres décadas gracias a la creciente necesidad de proveer trabajadores y servicios a un mercado laboral flexible y en crecimiento. En Chile, existe un gran número de agencias privadas de empleo y consultoras que ofrecen servicios de reclutamiento, selección, Head Hunting, portales de empleo en línea e intermediación laboral, las cuales se han desempeñado de manera

regular ofreciendo estos servicios a las empresas, para la búsqueda de trabajadores que ocupen sus puestos vacantes.

A partir de la implementación de la Ley 21015, las empresas comienzan a requerir el servicio especializado de inclusión de personas con discapacidad a sus dependencias, lo que aparece como un nuevo requerimiento en este mercado y ha provocado que, aun cuando ya existían algunos servicios en esta línea en el país previo a la Ley, se incremente el número de prestadores que ofrecen servicios de inclusión a las empresas que lo requieren. En este sentido, hoy es posible encontrar grandes empresas multinacionales que no dedicaban sus esfuerzos a la ubicación laboral de personas con discapacidad, pero que hoy dada la demanda de las empresas han generado líneas específicas que abordan esta temática y ofertas especializadas de acuerdo a las necesidades de cada cliente. También es posible encontrar pequeñas empresas y consultoras de Gestión de Recursos Humanos que ofrecen estos servicios de inclusión, incorporando además una oferta que se complementa con intervenciones para la gestión del cambio organizacional y el diseño de Políticas de Inclusión empresarial. En esta misma línea, algunas Fundaciones dedicadas a la rehabilitación, intervención y/o formación para el trabajo, también han ampliado sus acciones hacia la consultoría y servicios de inclusión laboral de personas con discapacidad, ampliando aun más la oferta para las empresas que requieren de estos servicios.

Hoy en Chile no existe una entidad que proporcione orientación especializada a aquellas organizaciones privadas que realizan estos servicios y es por ello que el Proyecto Pacto de Productividad Chile, busca generar un espacio de interacción con todos los actores (tanto públicos como privados) que participan en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de poner a disposición para quienes lo requieran, información y herramientas que contribuyan a mejorar su oferta y ofrecer a las personas con discapacidad un servicio de calidad, que se ajuste a sus necesidades.