MÓDULO 5:
Procesos de intermediación laboral

CONTRATACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS INCLUSIVOS

Contratación de personas con discapacidad

Tanto los contratos, como la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad se rigen bajo el principio de no distinción, lo que significa que deben ser los mismos que para cualquier otro empleado de la empresa por un trabajo de igual valor.

Respecto a la contratación, es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones:

a. **Contrato de trabajo:** Considera todos los tipos de contratos de trabajo establecidos en el Código del Trabajo. Solo se exige un vínculo laboral de subordinación o dependencia entre el trabajador o trabajadora y su empleador.

b. **Jornada laboral:** Considera todos los tipos de jornadas de trabajo establecidos en el Código del Trabajo, con las mismas regulaciones que para cualquier otro trabajador. No existe ningún tipo de jornada laboral especial o mínima que se deba cumplir, por lo cual, se deben seguir las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.

c. **Remuneraciones:** Considera la misma remuneración por un trabajo de igual valor que para cualquier otro trabajador, según lo establecido en el Código del Trabajo.

Consideraciones ante el ingreso de una persona con discapacidad a una empresa

El tiempo de adaptación al puesto de trabajo es diferente para cada persona y las personas con discapacidad no son la excepción.

Es importante considerar que toma un poco más para las personas con discapacidad intelectual y que para estos casos se recomienda asignar un tutor que hará más fácil la inserción al grupo de trabajo.

Como en cualquier otro caso, se deberá realizar un proceso de introducción de las instalaciones, equipo de trabajo y entorno cercano. Aquí podrían ser útiles algunas de las siguientes herramientas: capacitaciones o entrenamiento sobre el puesto a desempeñar; otras de reforzamiento de conocimientos necesarios para el desempeño; y, un seguimiento por parte del equipo de reclutamiento, muy cercano al principio y esporádico a medida que pasa el tiempo.

Para generar un cálido ambiente de trabajo, tanto para la persona con discapacidad que se unirá a la empresa como para los demás colaboradores, es necesario informar correctamente a todos sobre la nueva incorporación, capacitándolos sobre inclusión y la discapacidad de su nuevo compañero o compañera de trabajo.

Seguimiento

Consiste en el proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al trabajador o trabajadora, para comprobar sus resultados, realizar los ajustes razonables y detectar las oportunidades de mejora.

En materia de inclusión laboral se maneja el concepto de **empleo con apoyo**, el cual consiste en una metodología que busca incluir a las personas con discapacidad en puestos de trabajo en el mercado laboral abierto, en las mismas condiciones laborales que cualquier otro trabajador o trabajadora.

Esto se realiza a través del acompañamiento tanto a la persona con discapacidad como a su equipo de trabajo, para responder a los requerimientos particulares de cada proceso de inclusión laboral.

El empleo con apoyo se ha posicionado como una estrategia efectiva debido a que se enfoca en las capacidades y potencialidades de las personas, y no en sus limitaciones, mediante la entrega de orientación personalizada tanto a la persona incluida como a la comunidad laboral.

Los objetivos del programa de Empleo con Apoyo son:

- Ofrecer a las personas con discapacidad intelectual una alternativa de inserción laboral.
- Proporcionar a las personas con discapacidad los apoyos necesarios para poder trabajar e integrarse de manera plena y real a una empresa común.
- Fomentar la autonomía y valoración de las personas con discapacidad intelectual.
- Potenciar el desarrollo personal, social y laboral de las personas con discapacidad.
- Favorecer la participación social activa por parte de las personas con discapacidad.

Para profundizar más en esta materia, te invitamos a revisar el material complementario de este módulo.

Referencias

Vidal, R. y Cornejo, C. (2012). *Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual.* Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Católica del Maule: Talca - Chile.