



Ley de Inclusión laboral: legislando hacia la sustentabilidad

En este momento el proyecto de ley de inserción laboral en la actividad privada cuenta con media sanción de la Cámara de Diputados en el Parlamento Nacional (CRR, aprobado con fecha 25 de octubre de 2016) y espera el tratamiento respectivo en la Cámara de Senadores (CSS). El proyecto de ley establece que, en empresas con más de veinticinco colaboradores en planilla, un 4% de la totalidad de los trabajadores deben tener algún tipo de discapacidad en los nuevos ingresos (según art 49 de la Ley 18.651). Es importante mencionar que ya existe una Ley similar para el sector público de la cual muchos ponen en tela de juicio su aplicación en un 100%.

Una de las bases de la sustentabilidad es el impacto social de la organización. Y sin dudas que este proyecto de ley se enmarca dentro de la creciente tendencia a reglamentar distintos aspectos que hacen a la sustentabilidad de las organizaciones. Hasta ahora hemos tenido leyes que regulan el impacto económico, el impacto medioambiental y el social pero por separado.

Es interesante destacar la existencia de organizaciones que siendo proactivas, deciden tomar responsabilidad en estos temas antes que la ley lo obligue. Son dichas organizaciones quienes marcan el camino al resto y a los propios legisladores. Cada vez son más las empresas líderes o las que desarrollan nuevos emprendimientos que surgen con este tipo de mentalidad en generar un impacto positivo en el mundo más allá del principio básico del lucro y la maximización de las ganancias.

Tuvimos la suerte de conocer de cerca el caso de la empresa Securitas Uruguay en cuyo reporte de sustentabilidad se refleja el trabajo que llaman de "vigilancia inclusiva". Al igual que otras pocas organizaciones en Uruguay, desde Securitas Uruguay decidieron incluir colaboradores que presentan algún tipo de discapacidad y que pueden cumplir con sus obligaciones al igual que el resto de sus colaboradores. Encuentran que la dificultad mayor para que esto ocurra se presenta desde "lo cultural".

Muchas veces se dice que este tipo de leyes son en sí mismas discriminatorias ya que segmentan a una población por una determinada característica. Sin embargo, otra forma de verlo es que hay una parte de la población que ya está segmentada en el imaginario colectivo por su característica distintiva (en este caso la discapacidad) y que ya está siendo separada en la práctica. En este caso se trataría de que la población con discapacidad no encuentra una inserción en el mercado laboral justamente por su condición. A través de una

legislación como la mencionada es que se puede ayudar a naturalizar procurando que este sector de la población trabaje en las empresas y se reduzca la discriminación.

En América Latina y el Caribe, según el estudio: *International Disability Rights Monitor 2004* del Banco Mundial de las Naciones Unidas, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad se encuentra en el entorno del 80% y 90%. Aquellos que reciben una contraprestación, reciben salarios muy bajos en general. Considerando que aproximadamente el 10% de la población de la región se encuentra en situación de presentar alguna discapacidad, estamos ante un entorno de 45 millones de personas que no disponen de trabajo. En el informe de la Comisión de Legislación de Trabajo de la CRR que estudió el proyecto de Ley, se informa que según la OIT las personas en situación de discapacidad en Uruguay representan el 15,9% de la población.

Da la sensación que hay mucho trabajo por hacer para incluir a quienes quizás nunca deberían haber sido excluidos. Incluir a esta población también habla de un cambio de paradigma que tiene como fin empresarial el lucro por sobre todo, a uno que tiene también por fin empresarial el bienestar colectivo. Ese es el paradigma que propone la Sustentabilidad. Ese es el cambio al que invitamos a todos a sumarse.

Alan Abadi
Javier Wajner