



El desafío de la inclusión laboral

Señor Director:

Durante los últimos años, la inclusión de personas con discapacidad (PcD) ha avanzado en diversos ámbitos, siendo la inclusión laboral el aspecto en que se ha observado el mayor impacto, gracias a la ley 21.015 que, desde su entrada en vigencia en 2018, indica que toda empresa con 100 o más trabajadores debe reservar el 1% de sus plazas para PcD.

A 6 años de esta normativa y con resultados bajo lo esperado, se ha tomado la decisión de aumentar la cuota al 2%. No obstante, este incremento está condicionado al cumplimiento del 80% de la meta actual, un desafío significativo dado el contexto. Por un lado, los datos muestran que el camino es complejo: según Fundación Contrabajo, solo el 23% de las empresas sujetas a la ley han entregado información sobre su cumplimiento y, de los contratos registrados, solo el 45,8% se mantienen vigentes. Esto evidencia no solo una baja tasa de adhesión, sino también dificultades para garantizar la sostenibilidad laboral de las PcD. Por otro lado, la falta de fiscalización y monitoreo efectivo pone en riesgo la correcta implementación de estas medidas. Sin un seguimiento adecuado, el aumento del 1% al 2% podría quedarse en buenas intenciones.

Las empresas, instituciones públicas y la sociedad en general, debemos entender que la inclusión no solo es una obligación ética, sino una oportunidad para construir espacios más diversos en los que ningún talento quede al margen. El desafío está en reconocer que la diversidad enriquece a todos.

Aún queda mucho por hacer. La nueva cuota del 2% es muestra de la decisión de avanzar, pero requiere compromiso y acción concreta. Solo así podremos construir la sociedad inclusiva que todos soñamos.

ALEJANDRA RÍOS URZÚA

DIRECTORA OBSERVATORIO PARA LA INCLUSIÓN U.
ANDRÉS BELLO