

Columna de Opinión: Ley de Inclusión Laboral: Panorama desde su implementación



Alejandra Ríos Urzúa

Directora Observatorio para la Inclusión
Universidad Andrés Bello
arios@unab.cl

En abril de este año se cumplieron 5 años de la entrada en vigencia de la ley de inclusión laboral (21.015), más conocida como “ley de cuotas”. Su objetivo es claro: promover una eficaz inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD). Sin embargo, los resultados no han avanzado en la dirección que se buscaba con la implementación de esta iniciativa legal y así lo demuestra un informe recientemente emanado del Instituto UNAB de Políticas Públicas, que analiza los datos de la CASEN 2022.

Según su análisis, hay algunos resultados preocupantes, como la brecha de participación laboral que aún existe entre la población con y sin discapacidad, siendo de 31,8% para los primeros, versus un 65,9% para los segundos. Lo que resulta más llamativo, es que después de la entrada en vigor de la mencionada ley, se habría esperado una disminución de dicha brecha, sin embargo, al comparar los resultados de la CASEN 2017 con la del 2022, este estudio comparativo constata que esto no fue así.

Lo que muestran las cifras de ambas encuestas es que, si bien existió un aumento en la cantidad de personas con discapacidad que participan dentro del mercado laboral, el crecimiento de la población en edad de trabajar que tiene algún grado de discapacidad aumentó aún más, acentuándose así la brecha. En este sentido tenemos que, si en 2017 la participación laboral de las PcD presentaba una diferencia de 29,4 puntos porcentuales respecto de la población sin discapacidad, la CASEN 2022 muestra que la brecha entre ambos grupos es de un 34,1 puntos porcentuales.

Si a estas cifras sumamos la información obtenida en base a otro estudio elaborado por la misma casa de estudios, en que se encuestó directamente a expertos en reclutamiento laboral, tenemos que existen claros sesgos al momento de evaluar la contratación de una PcD.

Así, los expertos reportan que, frente a dos candidatos igualmente preparados -uno con y otro sin discapacidad-, las empresas se inclinarían por contratar a aquel que no presenta discapacidad. También se evidencia que, frente a la eventualidad de concretar una contratación inclusiva, las empresas preferirían incorporar cierto tipo de discapacidad -como la física- en desmedro de otras condiciones -como la discapacidad intelectual-.

Estos datos podrían explicar el bajo porcentaje de empresas que cumplen con esta normativa, especialmente considerando el universo total de personas en situación de discapacidad que, encontrándose en edad laboral, aún no cuentan con un contrato de trabajo.

Así también lo concluye un estudio de Fundación con Trabajo (2022) constatando que, desde la implementación de este marco regulatorio, efectivamente se produjo un aumento en las contrataciones de la población con discapacidad. Sin embargo, coinciden en que la brecha de participación laboral entre las personas que presentan alguna discapacidad y quienes no la tienen, sigue siendo muy profunda. Así lo confirman también las cifras de este estudio, indicando que, con datos vigentes a febrero del 2021, se contaba con un 33,9% de cumplimiento de la cuota de contratación de PcD a nivel nacional, mientras que los trabajadores por incluir alcanzaban un 66,1%. Si bien, el panorama regional mejoraba un poco, en Valparaíso la tasa de cumplimiento de trabajadores con contrato laboral llegaba a un 44%.

Estos datos nos plantean la imperiosa necesidad de reflexionar sobre el proceso de implementación de la ley de inclusión laboral y buscar estrategias que aseguren una mayor incorporación de PcD a la fuerza laboral del país, toda vez que el espíritu de la normativa persigue que este colectivo pueda ejercer su derecho de participación social y aportar así al mejoramiento de su calidad de vida.