



J. AGUILERA Y M. P. NAUDON

Desde 2017, la ley obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a contratar al menos un 1% de personas con alguna condición de discapacidad, pero los resultados recientes muestran avances lentos e insuficientes. En concreto, el último reporte oficial del Gobierno enfocado en evaluar el cumplimiento de la norma revela que de un universo total de 6.880 empresas (o "unidades económicas", cuando se trata de instituciones públicas) que están obligadas a cumplir con esta exigencia, solo 24,8% lo hizo.

La mayor proporción de estas empresas son del sector privado (6.617), donde el cumplimiento fue de 23,9%, mientras en las unidades del sector público (643) se observan resultados algo mejores, pero todavía bajos, con un 38,8% del total. Más en detalle, se observa también que el cumplimiento es proporcionalmente más alto en empresas medianas (31,1%) que en grandes (16,4%), y más en municipalidades (43,4%) que en instituciones de la administración central (34,3%) y organismos estatales autónomos (31%).

Este balance también da cuenta de que el avance ha sido prácticamente nulo en relación con el año previo, cuando la proporción total de empresas que cumplieron con la cuota fue de solo 22,4%. Por ley, el cumplimiento de la normativa se verifica anualmente en enero, y la débil evolución de la inclusión preocupa a los expertos en relación con el futuro de su implementación. En 2024, el Congreso aprobó una modificación a la regla para avanzar hacia una cuota todavía más exigente, del 2% de la planilla de trabajadores, siempre y cuando el 80% de las empresas obligadas cumpla con la meta previa.

Reto cultural

Para las compañías que no cumplen con la contratación del 1% de personas con discapacidad, la ley contempla mecanismos alternativos, como la subcontratación de servicios con empresas que cuenten con tra-



Katherine Dinamarca, académica Universidad Mayor.



Rodrigo Moreno, presidente de Fundación Sofan.



Catalina Lagos, Fundación Amigos por Siempre.



María José Escudero, fundadora de la Fundación Ronda.

Obligación legal enfocada en inclusión laboral: Solo una de cada cuatro empresas cumple con cuota mínima de trabajadores con discapacidad

A ocho años de su entrada en vigencia, la norma sigue lejos de cumplir su objetivo, con solo un 24,8% de compañías que contratan el porcentaje exigido de colaboradores.

bajadores con discapacidad o realizar donaciones a organizaciones que presten servicios a personas con discapacidad, reguladas por ley, aunque estas opciones solo se admiten cuando existen razones fundadas.

Pese a ello, el balance sigue siendo crítico. "No se ha movido la aguja respecto del objetivo central, que es incorporar al mercado laboral a personas que estaban fuera de él", afirma María José Escudero, fundadora de la Fundación Ronda. "Estamos conscientes de que por distintas razones muchas empresas no pueden dar cumplimiento al 1% (de contratación), por lo que la donación a fundaciones es una buena alternativa para contribuir a iniciativas que fortalezcan la inclusión laboral", señala Rodrigo Moreno, presidente de

Fundación Sofan.

Durante 2024, de las 643 instituciones públicas evaluadas, solo el 6,6% del total aplicó lo que se conoce como "selección preferente". Es decir, contrataron a personas con discapacidad que llegaron a la etapa final de sus procesos de selección, en igualdad de méritos con otros postulantes. En este sentido, Catalina Lagos, encargada del programa de inclusión laboral de la Fundación Amigos por Siempre, asegura que todavía hay prejuicios que es importante resolver. "A las empresas les conviene más contratar que pagar la medida alternativa, ya que mejora el clima laboral. Cuando conocen a las personas, se dan cuenta de que son un gran aporte y que el temor inicial era infundado", sostiene.

De acuerdo con los datos más recientes, del Censo 2024, en Chile existen 1.950.388 personas con algún grado de discapacidad, en el universo de toda la población de cinco años o más. Pese a esta proporción, que representa el 11,1% de la población nacional, la académica del Centro de Investigación en Sociedad y Salud de la Universidad Mayor, Katherine Dinamarca, cree que hay un desafío cultural que está frenando un avance más significativo de la inclusión laboral. "Todavía nos cuesta reconocer la diversidad, en todas sus formas, como parte legítima de la vida laboral", señala.

Por otro lado, este resultado también se explica con brechas formativas, crean los especialistas. "Las barreras de inclusión educativa, tanto en la etapa temprana como escolar, así como en la formación técnica y universitaria, son los bajismos", indica Escudero. Las estadísticas más recientes muestran que el 50,8% de las personas con discapacidad no ha completado la educación media, y apenas 9,5% en la educación superior, lo que contrasta con el 28,1% de la población sin discapacidad, según la última Encuesta de Discapacidad y Dependencia (Endide 2022). "En las barreras de ingreso a un trabajo hay una

gran brecha educacional que las genera, porque no todas las empresas pueden contratar a alguien que no tenga estudios técnicos o superiores", añade la fundadora de Ronda.

Costos y consecuencias

Uno de los grupos más perjudicados por el lento avance de la inclusión laboral son las mujeres, donde la discapacidad está presente en un 12,5% de la población total, versus un 9,5% en el caso de los hombres. Eso se replica en el mercado laboral: del total de personas con discapacidad contratadas, un 51,1% son hombres y un 39,7% mujeres, según los datos de Endide.

La participación laboral de las mujeres se ha identificado en distintos análisis como un espacio con gran potencial para aumentar la capacidad de crecimiento económico de largo plazo, y algo similar puede ocurrir en el caso de la inclusión de personas con discapacidad. Coincide con el Banco Mundial, que estima una pérdida potencial de entre 3% y 7% del PIB (a nivel global) al excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral, pues se reduce la fuerza de trabajo y aumenta la dependencia de las ayudas fiscales.

Las empresas también enfrentan consecuencias legales por el incumplimiento. Las cuotas mensuales son de 20 UTM para empresas medianas y de 30 UTM para las grandes, por cada trabajador no contratado. La sanción también rige si la Dirección del Trabajo rechaza las medidas alternativas o si estas no cumplen los requisitos legales. A juicio de Escudero, de Ronda, las sanciones han profundizado un problema de carácter sistémico, relacionado con que exige el cumplimiento "a la fuerza" termina siendo un despropósito que genera rechazo en las empresas. Se cuestiona la regulación que obliga a las compañías a "tomar una foto" en enero sobre su dotación y proyectarla para todo el año: "Si no tienes la gente, vas y pagas la medida subsidiaria por todo el año", explica, lo que a su juicio desincentiva aún más la contratación.

No cuentan con protección social y se crece en mujeres: Casi todo el empleo asalariado que se creó en un año tiene rasgos de informalidad

De los 75 mil nuevos puestos de trabajo que se registran desde noviembre de 2024, menos de tres mil cuentan con sus cotizaciones previsionales al día.

JOAQUÍN AGUILERA R.

La economía está creando pocos puestos de trabajo, y la mayoría no son de buena calidad. En los datos actualizados hasta noviembre pasado, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) constata que, en el período de un año, se puede observar la aparición de 75.214 nuevos empleos asalariados, pero prácticamente todos ellos se pueden considerar informales.

Este escenario es contradictorio, pues la definición de un empleo asalariado implica que existe un vínculo de subordinación y dependencia entre un trabajador y un empleador, pero se considera informal cuando no se cumplen los estándares básicos de seguridad social que exige la legislación laboral, como es el pago de cotizaciones previsionales (salud y pensión). En total, de acuerdo a los datos que recoge el último Zoom de Género que elaboran en conjunto el OCCE-UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago, se observa que, de la creación neta de empleo durante el período analizado, 72.879 ocupaciones cumplen con estas características (ver gráfico). Es decir, un 96,9% son "asalariados informales".

El economista y director del

centro de estudios de la U. Diego Portales, Juan Bravo, hace una distinción relevante y precisa que la gran mayoría de estos casos están en una situación de desprotección estructural, mucho más permanente que en otras situaciones donde el empleador adeuda cotizaciones pendientes de pago. "El grueso son personas que trabajan en negro. De hecho, el 73,9% de los asalariados informales del sector privado ni siquiera tiene un contrato de trabajo escrito. Esto revela que en la mayoría de los casos no obedece a una situación puntual de pago de cotizaciones a la seguridad social, sino a personas que trabajan bajo subordinación pero en negro, donde el empleador evade todas las normativas laborales", asegura.

Leyes e incentivos

En términos relativos, la proporción de los informales dentro del total de asalariados es de 15,8% para los hombres y de 17,6% para las mujeres, resultados que se ubican por sobre los promedios observados desde 2019, especialmente para las mujeres. Para los hombres, se trata de la proporción más alta desde inicios de 2024, pero la tasa femenina no registraba por-

centajes de esa magnitud desde febrero de 2020. De hecho, el 61,8% de los empleos informales que se crearon en el sector asalariado el último año fueron ocupados por mujeres.

Bravo, plantea que el menor dinamismo en la economía puede explicar en parte esta tendencia, pero un factor que puede estar incidiendo tiene que ver con los incentivos relacionados a la regulación laboral. "El mal diseño puede llevar a que algunas empresas, especialmente las de menor tamaño, busquen maneras de evadirlas, a través de la generación de vínculos laborales en negro. Esto puede exacerbarse en un contexto de alzas de costos salariales desalinadas de la evolución de la productividad laboral, tal como ha ocurrido en los últimos años", sostiene.

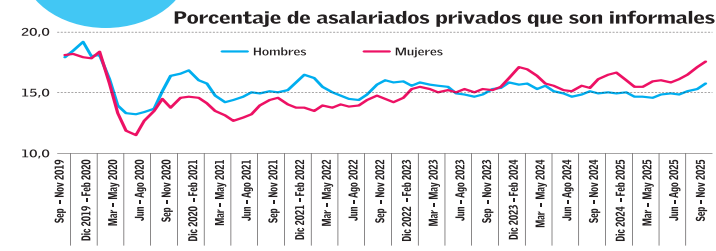
Un análisis académico llevado a cabo por el Banco Central, que se divulgó en el Informe de Política Monetaria de Septiembre (IPoM) midió el impacto de las reformas laborales en la creación de puestos de trabajo y concluyó que normativas como el alza del salario mínimo, impulsada durante este Gobierno, pudieron ser perjudiciales para el empleo formal. También vinculó una parte de ese efecto negativo a la reducción de jornada laboral a 40 horas semanales, que este año avanza hacia su segunda etapa de implementación.

La gerenta general de Chile-

Creación de empleo asalariado en el sector privado en 2025*



*Datos para el trimestre móvil septiembre-noviembre



Fuente: Zoom de Género a partir de datos del INE

EL MERCURIO

Mujeres, María José Díaz, comparte que un mayor incremento relativo en desmedro de las mujeres de la informalidad indica "desafíos relevantes" en cómo está funcionando el mercado laboral. "Muestra la necesidad de avanzar en mejores incentivos, mayor fiscalización y un diseño regulatorio orientado a promover empleos formales y de calidad, especialmente para quienes enfrentan mayores barreras de inserción laboral", opina.

Comercio lidera en número

La informalidad en este segmento afecta más a las mujeres que a los hombres, pero también es heterogénea en su composición. Por ejemplo, la proporción de informales es mucho más alta en el caso de las ocupaciones de baja calificación (23%), en microempresas (45,3%) y pequeñas empresas (17,8%). Al hacer una comparación por rubros, la

mayoría de los empleos asalariados informales para las mujeres se concentra en el comercio (22,7%), seguido por la rama de alojamiento y servicios de comida (14,4%), salud (9%) y enseñanza (8,6%). Desde una perspectiva distinta, las actividades que concentran una mayor proporción de informales dentro del total de trabajadoras son los hogares como empleadores (83,3%), alojamientos y comida (30%) y el sector agrícola-pesquero (26,4%).

Otro antecedente que el reporte destaca como preocupante es la prevalencia de empresas que operan en la informalidad, pero pese a ello contratan trabajadores sin cumplir con las leyes laborales. En este caso, la distinción que hace el INE para considerar a una empresa formal es el inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) u opera como sociedad, pero las cifras indican que el 85,5% de las mujeres asalariadas que se de-

sempeñan de manera informal lo hacen en una empresa legalmente constituida.

La presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial, asegura que el sector presenta más trabajadoras informales porque es "el principal generador de empleo del país, con cerca de un 20% del total (además de ser intensivo en ocupación femenina)". En este sentido, argumenta, "aún teniendo tasas de informalidad más bajas que otros sectores, en número supera al resto". A su juicio, para enfrentar la situación se necesita "una combinación de estrategias de fiscalización, inteligencia prospectiva, educación e incentivos a la formalización. Se requieren nuevas formas de enfrentar la informalidad utilizando tecnología y segmentando los incentivos correctos que permitan que las personas perciban en el presente los beneficios de la formalización a la vez que protegen su futuro".