

Día Internacional del Trabajo

Señora Directora:

En el marco del Día Internacional del Trabajo, y en una semana en que Chile avanza hacia una nueva etapa de la Ley de 40 horas, es pertinente preguntarnos quiénes están siendo efectivamente considerados en estos avances laborales.

A ocho años de la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral, los datos muestran un estancamiento preocupante. En 2023 el Estudio Nacional de la Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) demostró que un 61% de las personas con discapacidad estaba fuera del mercado laboral, misma cifra que había marcado en 2015, el II° Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC 2).

Sumado a lo anterior, diversos análisis evidencian que el cumplimiento de la ley no ha implicado necesariamente nuevas contrataciones, sino, en muchos casos, la regularización de trabajadores y trabajadoras con discapacidad que ya estaban dentro de las empresas.

Si bien, la Ley 21.690 introdujo avances importantes, como eliminar barreras discriminatorias en el sector público, persisten brechas estructurales que limitan una inclusión efectiva.

La primera es la educación. Sin acceso a formación de calidad y con diseño universal, las oportunidades laborales seguirán siendo restringidas.

La segunda es la desigualdad de género. Hoy, cerca del 65% de las personas con discapacidad contratadas son hombres, pese a que hay más mujeres con discapacidad en el país, configurando una doble exclusión.

La tercera es la centralización. Muchas empresas concentran sus contrataciones en la Región Metropolitana, dejando a las regiones con menos oportunidades.

Y, finalmente, es necesario que se exija la intermediación laboral para que realmente exista una igualdad de oportunidades y condiciones en la contratación.

La reducción de la jornada laboral es un avance relevante para la calidad de vida y la conciliación. Pero si no abordamos las brechas de acceso, corremos el riesgo de seguir construyendo un mercado laboral más justo sólo para algunos(as). En este Día Internacional del Trabajo, el llamado es claro: la inclusión no puede ser secundaria, debe ser parte central de cualquier transformación laboral.

*María José Escudero
Fundación Ronda*