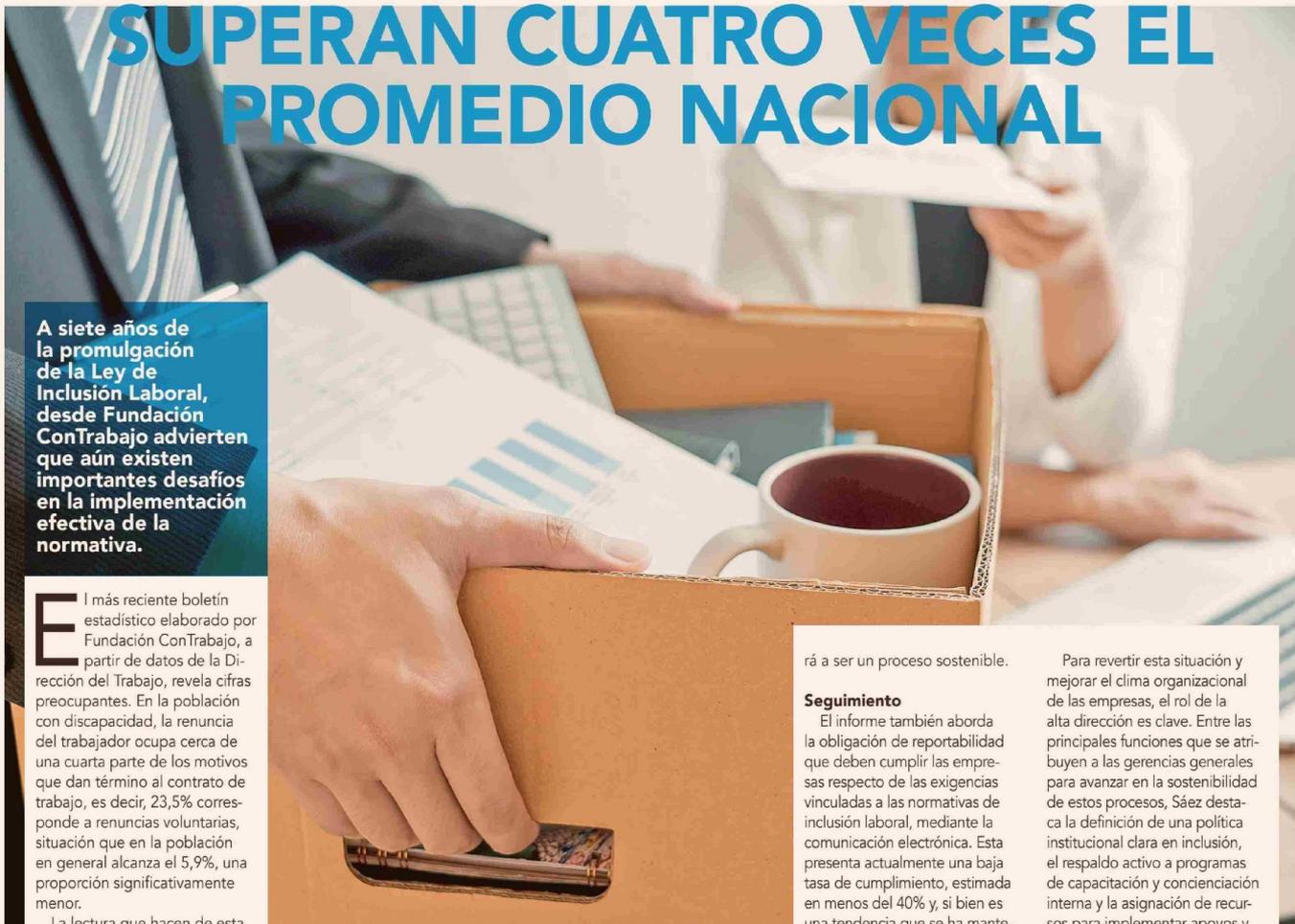


RENUNCIAS VOLUNTARIAS EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD SUPERAN CUATRO VECES EL PROMEDIO NACIONAL



A siete años de la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral, desde Fundación ConTrabajo advierten que aún existen importantes desafíos en la implementación efectiva de la normativa.

El más reciente boletín estadístico elaborado por Fundación ConTrabajo, a partir de datos de la Dirección del Trabajo, revela cifras preocupantes. En la población con discapacidad, la renuncia del trabajador ocupa cerca de una cuarta parte de los motivos que dan término al contrato de trabajo, es decir, 23,5% corresponde a renuncias voluntarias, situación que en la población en general alcanza el 5,9%, una proporción significativamente menor.

La lectura que hacen de esta situación en la organización es que, a siete años de la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015, que garantiza el derecho al trabajo para personas con discapacidad en Chile, aún existen importantes desafíos en la implementación efectiva de la normativa.

“La generación de puestos laborales es el punto de partida. Para avanzar hacia una verdadera inclusión es necesario gestionar el proceso, otorgando apoyos concretos y realizando ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad desarrollar su potencial para generar un impacto real. La inclusión laboral no consiste únicamente en abrir la puerta, sino en garantizar las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan permanecer, crecer y aportar significativamente dentro de las organizaciones. Solo así estare-

mos hablando de una inclusión laboral genuina y sostenible”, señala la directora ejecutiva de Fundación ConTrabajo, Ivanna Sáez.

El reporte no establece las causas o motivos de estas renuncias, pero advierte que, a la luz de estos datos, se abre la necesidad de profundizar en los factores que inciden en que sean los trabajadores con discapacidad quienes opten de manera recurrente a dar término voluntariamente a la relación laboral. “Esta situación evidencia la necesidad de contar con datos que permitan profundizar en los factores culturales y organizacionales, que podrían estar influyendo en la decisión de renuncia de las personas con discapacidad, elementos que actualmente no son relevados por las estadísticas laborales tradicionales”, subraya el informe.

SOLO
34%
 DE LOS
 CONTRATOS
 REGISTRADOS BAJO LA
 LEY DE INCLUSIÓN LABORAL A
 FEBRERO DE 2025
 CORRESPONDE A
 MUJERES.

Sáez dice que las cifras presentadas reflejan la necesidad de fortalecer las condiciones laborales y los sistemas de apoyo, ya que solo así la inclusión dejará de verse como un cumplimiento normativo y pasa-

rá a ser un proceso sostenible.

Seguimiento

El informe también aborda la obligación de reportabilidad que deben cumplir las empresas respecto de las exigencias vinculadas a las normativas de inclusión laboral, mediante la comunicación electrónica. Esta presenta actualmente una baja tasa de cumplimiento, estimada en menos del 40% y, si bien es una tendencia que se ha mantenido en el tiempo, no se ajusta a las variaciones en la cantidad de empresas sujetas a la obligación legal de reservar un 1% de su plantilla para trabajadores con discapacidad. “Esto evidencia un importante desafío en materia de fiscalización y cumplimiento normativo, considerando aspectos como las 500 fiscalizaciones realizadas hasta febrero de 2025, por incumplimiento en la comunicación electrónica, de las cuales ninguna derivó en sanciones”, advierte el reporte.

“La inclusión se vuelve verdaderamente estratégica cuando la alta dirección la sitúa en el centro de la toma de decisiones, asigna recursos concretos y evalúa su impacto en la productividad y el clima organizacional. Esto requiere una visión que integre la diversidad y la inclusión laboral como un valor clave para el desarrollo y el crecimiento de la organización”, comenta Sáez.

Para revertir esta situación y mejorar el clima organizacional de las empresas, el rol de la alta dirección es clave. Entre las principales funciones que se atribuyen a las gerencias generales para avanzar en la sostenibilidad de estos procesos, Sáez destaca la definición de una política institucional clara en inclusión, el respaldo activo a programas de capacitación y concienciación interna y la asignación de recursos para implementar apoyos y ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad desempeñarse de manera autónoma y efectiva.

Asimismo, dice que los líderes empresariales están llamados a establecer sistemas de seguimiento que evalúen no solo el cumplimiento legal, sino también la calidad de los procesos inclusivos, el bienestar de los trabajadores y el impacto en la cultura organizacional.

“La inclusión se convierte en parte del núcleo del negocio cuando es liderada por la alta dirección. Cuando el CEO la incorpora dentro de sus lineamientos como un compromiso central, se crean condiciones concretas para su desarrollo, estableciéndose como un criterio clave de éxito, se relaciona con los resultados económicos y se exige con el mismo nivel de importancia y seguimiento que cualquier indicador financiero”, acota la ejecutiva.