

# Advierten poco impacto de Ley de Inclusión Laboral en Arica

**Fundación Impulso advirtió poco impacto en nuevas contrataciones con discapacidad en la región.**

Alberto Uribe Miranda  
 La Estrella de Arica

**U**n llamado a fortalecer la implementación de la Ley de Inclusión Laboral realizó Julio Leiva, de Fundación Impulso, quien señaló que en la Región de Arica y Parinacota el avance ha sido lento y con resultados acautados desde la entrada en vigencia de la normativa en 2018.

**POCO IMPACTO REGIONAL**  
 Actualmente, la ley exige que las empresas con más de 100 trabajadores contraten al menos un 1% de personas con discapacidad, cifra que aumentará al 2% cuando se alcance el 80% de cumplimiento. En la región, ese 1% equivale a cerca de 180 puestos de trabajo, considerando que existen alrededor de 60 empresas que cumplen con el requisito de dotación.

No obstante, Leiva explicó que varias de esas compañías son de carácter nacional, por lo que pue-

den cumplir la cuota en otras regiones, reduciendo el impacto directo en Arica y Parinacota. Además, indicó que en los primeros años muchas vacantes fueron ocupadas por trabajadores que ya se desempeñaban en las empresas y que posteriormente obtuvieron su credencial de discapacidad, lo que limitó la generación de nuevos empleos.

A nivel nacional, agregó, el cumplimiento apenas alcanzaba el 30% en enero de 2025. "La fiscalización es baja y son pocas las empresas sancionadas", afirmó. Si bien en la región se han impulsado iniciativas como intermediación laboral, ferias más accesibles, apoyo en la elaboración de currículum e incorporación de intérpretes de lengua de señas, el representante de Fundación Impulso sostuvo que el impacto concreto en nuevas contrataciones sigue siendo reducido.

También señaló que la ley nació sin un presupuesto específico para di-



A NIVEL NACIONAL EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY APENAS ALCANZA EL 30%.

fusión o capacitación. Aunque se incorporó la figura del gestor de inclusión en las empresas, no existe una supervisión clara sobre el cumplimiento de los planes comprometidos.

Leiva subrayó que la inclusión laboral debe entenderse como un proceso que parte desde la habilita-

ción y preparación para el trabajo. "Muchos jóvenes egresan con interés en insertarse laboralmente, pero sin experiencia previa o con niveles de autonomía en desarrollo, lo que dificulta la mantención del empleo", indicó.

Pese a este escenario, destacó que existen experiencias positivas en la re-

gión, con empresas que han avanzado en buenas prácticas y procesos de sensibilización interna. Sin embargo, recalcó que se trata de casos puntuales y que el desafío es acelerar la implementación para que la ley tenga un impacto real y sostenido en el tiempo.