

“Ley de Inclusión en deuda: menos del 60% de empresas cumple plenamente a 8 años de su entrada en vigencia”

Fundación Wazú alertó sobre bajo cumplimiento, uso de medidas alternativas y falta de fiscalización efectiva: “Hoy la inclusión es más discurso que realidad en muchas organizaciones”.

A ocho años de la entrada en vigencia de la Ley N°21.015, Fundación Wazú encendió las alertas tras el último informe oficial (agosto 2025), que evidencia que menos del 60% de las empresas obligadas cumple plenamente con la cuota de contratación de personas en situación de discapacidad. El escenario es aún más complejo al considerar que una proporción relevante de organizaciones opta por medidas alternativas, lo que reduce el impacto real de la ley en términos de inclusión laboral efectiva.

“Hoy tenemos una buena ley, pero no está pasando lo suficiente en la práctica. Las cifras siguen siendo bajas y eso demuestra que algo está fallando”, señaló Peter Loch, director de Fundación Wazú. Según el análisis, si bien la normativa logró instalar la inclusión como obligación legal –un cambio estructural respecto a hace ocho años–, persisten brechas significativas entre el cumplimiento formal y la inclusión real dentro de las organizaciones.

Desde la fundación apuntan a un problema estructural: la fiscalización. “Nos gusta que exista una normativa robusta que permita avanzar, pero la falta de fiscalización nos tiene con niveles de cumplimiento insuficientes para lo que deberíamos esperar como sociedad”, advirtió Loch.

Otro dato relevante es que miles de empresas obligadas aún no cumplen la cuota del 1%, lo que da cuenta de una brecha persistente entre la normativa y su aplicación real.

Para Fundación Wazú, el problema no es solo cuánto se cumple, sino cómo. “No se trata solo de cumplir una cuota. Se trata de generar inclusión real. Hoy vemos empresas que cumplen parcialmente o que utilizan mecanismos que no transforman sus espacios laborales. Eso no es inclusión, es simulación”, enfatizó.

En esa línea, también se cuestiona la falta de estándares claros en la implementación de la ley. Si bien la figura del gestor o gestora de inclusión ha sido un avance, no existen criterios mínimos obligatorios, por ejemplo, en materia de capacitación.

“Hay empresas que hacen una capacitación y otras que hacen muchas más. La ley no lo define. Esa flexibilidad termina generando desigualdad, porque la inclusión queda sujeta al criterio de cada organización”, agregó.

Finalmente, desde Fundación Wazú hicieron un llamado a fortalecer la fiscalización y avanzar hacia estándares más exigentes. “La inclusión no puede depender de la voluntad. Tiene que ser un estándar. Hoy el desafío es pasar del cumplimiento formal a la inclusión real”, concluyó Loch.