



Informe de evaluación sobre resultados de la implementación y aplicación de la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Marzo de 2023

Índice

1. Resumen ejecutivo	4
2. Introducción	9
3. Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	11
4. Evaluación de la implementación y aplicación de la ley N° 21.015	16
5. Conclusiones y recomendaciones	66
6. Anexos	75

1. Resumen ejecutivo

El presente informe entrega una evaluación de la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en lo relativo a la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y/o asinatarias de pensión de invalidez. Junto con describir el funcionamiento de la normativa, el informe presenta un análisis de la implementación de la inclusión laboral de personas con discapacidad tanto en el sector público como privado, agregando en este último una revisión de las medidas alternativas de cumplimiento de la ley. Se concluye con una serie de hallazgos y recomendaciones para el buen funcionamiento de la normativa bajo la perspectiva de profundizar la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral.

SECTOR PÚBLICO AVANZA EN INCLUSIÓN LABORAL, PERO AÚN CON IMPORTANTES DESAFÍOS

Se observa un crecimiento del 46% en la cantidad de contratos vigentes de personas con discapacidad entre 2018 y 2021, así como también se aprecia una disminución de la tasa de no respuesta entre instituciones públicas respecto del grado de cumplimiento de la normativa. Además, se registra un aumento del 11% en los niveles de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mismo periodo.

Sin embargo, en el año 2022 solo el 21% de los servicios públicos sujetos a las obligaciones de la normativa cumplen con la reserva legal del 1% de trabajadores con alguna discapacidad. En consecuencia, si bien existe un avance en el sector público en materia de inclusión laboral, aún persisten importantes desafíos y un largo camino por avanzar.

Debe considerarse, por un lado, la falta de claridad respecto a la fiscalización de la ley en las instituciones públicas y, por el otro, la debilidad de las razones fundadas realizadas por los servicios para el no cumplimiento. Actualmente no se define en el cuerpo legal qué institución(es) es la responsable de vigilar, solicitar información y ejecutar acciones correctivas, lo cual dificulta el diseño de acciones refuerzo y mejora en este sector. A su vez, buena parte de las razones por las cuales los servicios declaran no cumplir con la cuota de reserva legal se asocian a la falta de postulantes que cumplan los requisitos, o bien, a la naturaleza de las funciones, lo cual deja un estrecho margen para asegurar la inclusión laboral en la medida que no se detallen y evalúen de manera más detallada dichos motivos.

Además, se detecta una articulación normativa que pone trabas a la contratación de personas con discapacidad, junto con la falta información y formación para postulantes y reclutadores. En específico, los estándares de calificación educativa que existen en las instituciones públicas pueden estar actuando como barreras de entrada para personas con discapacidad, toda vez que tales estándares no permiten la homologación con otros tipos de certificaciones de educación para este segmento. Aumentar la información disponible sobre la implementación de la normativa no debe limitarse únicamente a su cumplimiento, sino que debe abarcar las distintas etapas de los procesos de reclutamiento y selección, y también lo que sucede dentro de las instituciones una vez que las personas ya han sido contratadas, como la implementación de ajustes razonables, acompañamiento y un clima laboral libre de discriminación.

CRECIMIENTO REGISTRAL EN EL SECTOR PRIVADO CONTRASTA CON BAJOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL

Los contratos vigentes de personas con discapacidad en el sector privado se cuatriplicaron desde el año 2019 al 2022, pasando de un poco más de 11 mil contratos a 52.908 contratos vigentes.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el 67% de estos contratos iniciaron antes de la aplicación de la ley, por lo cual buena parte de este avance se asocia a un crecimiento registral, en la medida que ha estimulado que las personas que ya estaban contratadas comunicaran y certificaran su situación de discapacidad a sus empleadores y que estos la registren en las instituciones respectivas. No obstante, el análisis muestra solo 1 de cada 3 empleadores comunica electrónicamente a la Dirección del Trabajo su dotación de trabajadores con discapacidad.

Este aumento registral se contrasta con bajos niveles de inclusión laboral estimados a partir de registros administrativos. Utilizando los datos del Seguro de Cesantía y otros registros que acreditan la condición de discapacidad, se muestra que la tasa de ocupación de personas con discapacidad en empresas del sector privado es del 0,5% en junio del 2022. Según tamaño de empresa, la distribución de la cantidad de trabajadores con alguna discapacidad no alcanza el 1% de los ocupados. Además, observando solamente a aquellas empresas que efectivamente cumplen con la reserva legal de contratación, se aprecia que un 14,6% de las grandes empresas y un 16,5% de las medianas (100 trabajadores o más), estarían cumpliendo con la normativa.

Por otra parte, destaca la amplia utilización de las medidas alternativas de cumplimiento de la normativa en el sector privado. De acuerdo con los resultados,

entre el 2019 y 2022, 1 de cada 5 empleadores que realizó comunicación electrónica declaró haber implementado medidas alternativas de cumplimiento y, en particular, donaciones. En esa dirección, los proyectos ejecutados por las asociaciones, corporaciones o fundaciones destinados a incluir laboralmente a personas con discapacidad solo han alcanzado un 30% de efectividad, con una permanencia laboral mayor a seis meses para solo 4 de cada 10 personas insertadas laboralmente, con lo que concluye un bajo nivel de éxito de estas iniciativas. Además, las razones fundadas que habilitarían el uso de medidas alternativas de cumplimiento no son explicitadas por un 41% de las empresas, mientras que un 27% las funda en la naturaleza de las funciones.

SEIS RECOMENDACIONES CLAVES PARA PROFUNDIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL

- Adecuar la normativa vigente revisando alternativas que permitan, al menos, equiparar los requisitos de calificación educativa entre personas sin y con discapacidad para ingresar al sector público. Adicionalmente, se podría avanzar con el Ministerio de Educación en la homologación de los planes y estudios de escuelas especiales con enseñanza media.
- Impulsar el cumplimiento de las normativas de accesibilidad web que mandata el Decreto con Fuerza de Ley 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia a las instituciones del Estado en los sitios y plataformas a través de las cuales se difunden y se realizan parte de los procesos de selección; así como estandarizar de manera la implementación de servicios de apoyo y ajustes para que las personas con discapacidad puedan participar de los procesos de selección en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad. Además, se podrían generar criterios orientadores para la aplicación de las pruebas psico laborales, en orden a que por su estandarización no se constituyan en factor de discriminación de personas con discapacidad psíquica que cuentan con competencias laborales para desempeñarse en diferentes puestos de trabajo.
- Reforzar la normativa aplicable a las multas de no cumplimiento en el sector privado, especialmente en lo que dice relación con que estas puedan ser cursadas en temporalidades más cortas en las que el empleador no cumple su obligación (por ejemplo, mensual), considerando otros criterios en la ponderación monetaria tales como la reserva legal de contratación de personas con discapacidad que debió haber cumplido pero que no hizo. Asimismo, se debiese limitar las razones fundadas para el no cumplimiento

de la reserva legal y señalar en formas más claras los motivos constitutivos, tanto para el sector público como privado, así como también regular de mejor manera en este último el mecanismo de donaciones como medida alternativa al no cumplimiento.

- Potenciar el rol fiscalizador de instituciones públicas en el cumplimiento de la ley. Se sugiere crear una institución fiscalizadora para el sector público, mientras que en el sector privado se podría avanzar en ampliar ciertas facultades de la Dirección del Trabajo en lo relativo al acceso de forma electrónica a documentación entregada por los empleadores. Además, una medida más ambiciosa se relaciona con que tal institución podría eventualmente otorgar un servicio de certificación de niveles de inclusión laboral a las empresas mediante el registro obligatorio de contratos y el contraste con otros registros como el Registro Nacional de Discapacidad o el Registro Nacional de Asignatarios de Pensión de Invalidez, lo cual podría ser verificado en un servicio web. Tal iniciativa guarda su sustento en determinar en qué medida las personas que se encuentran en situación de discapacidad prefieren no comunicar este hecho a sus empleadores actuales o futuros, toda vez que existen discapacidades que podrían ser objeto de discriminación o prejuicios en los ambientes laborales. A pesar de la obligación del empleador de resguardar la privacidad de los datos personales aportados por el trabajador, esta situación podría estar generando un problema en la implementación de esta normativa. Así, esto permitiría, por un lado, evitar individualizar a los trabajadores con discapacidad que quieran proteger su información personal, en paralelo a restringir la solicitud de información privada por parte de los empleadores. Por el otro, se mejoraría la capacidad de verificación y contraste de la información auto reportada mediante convenios de interoperabilidad e intercambio de datos con otros servicios como Registro Civil y Superintendencia de Seguridad Social.
- Desarrollar un trabajo interinstitucional para profundizar en la inclusión laboral de personas con discapacidad, que implique la adopción de medidas significativas, especialmente en educación, capacitación y empleo, entregando las herramientas necesarias a todas las personas con discapacidad, a fin de que puedan participar en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones. En tal dirección, se hace necesario revisar opciones que permitan mejor coordinación entre servicios públicos con competencias en formación e inclusión laboral (SENADIS, Servicio de Registro Civil e Identificación, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, COMPIN, Bolsa Nacional de Empleo, Dirección del Trabajo, Registro Civil y Superintendencia de Seguridad Social). En materia de capacitación, se podría potenciar el rol

del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en materia de crear, impulsar y dotar de un enfoque de Diseño Universal del Aprendizaje y de criterios de accesibilidad universal, a los programas y proyectos que permitan la capacitación laboral de las personas con discapacidad. Para efectos de incentivar la búsqueda y acceso a puestos de trabajo de este grupo de personas, se podría potenciar el rol de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), posicionándola como la institución principal en materia de recepción y publicación de ofertas laborales para personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

- Fortalecer el acceso a orientaciones y lineamientos a las instituciones públicas y privadas en su actuar para solicitar información y acreditación de la situación de discapacidad de los postulantes y trabajadores. Ante la dificultad que existe por parte de las instituciones, tanto públicas como privadas, para pedir información sobre la situación de discapacidad y/o asignatario de una pensión de invalidez a las personas que postulan o que ya están trabajando, se hace necesario fortalecer la institucionalidad existente, tanto en atribuciones como en recursos para ejercerlas. Igualmente, se debe considerar elementos como la armonización con otros marcos normativos previos a la Ley de Inclusión Laboral, así como los factores culturales arraigados en el mundo del trabajo hacia las personas con discapacidad.

2. Introducción

De acuerdo con el II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II), en el 2015 las personas con condición de discapacidad representaban a un 20% del total de la población adulta (mayores a 18 años), lo que correspondía 2.606.914 personas. Observando a la población en edad de trabajar (entre 18 a 65 años), el porcentaje de personas con discapacidad alcanzó un 15,3%, representando a 1.663.009 personas. Siete años después, se estima que la población adulta en Chile que presenta algún tipo de discapacidad es cercana al 17,6% según los datos de la última Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) 2022. De este grupo, 1.809.857 personas se encuentran en edad de trabajar, representando a un 13,5% del total de la población superior a la mayoría edad con potencialidad de trabajar. Dentro de este porcentaje, solo 12,8% declara estar inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad, en comparación al 87,1% que declara no pertenecer al registro.

Según los datos de esta última encuesta, en el 2022 solo un 40% de la población adulta con alguna discapacidad se encontraba ocupada a nivel nacional, tasa de ocupación que se descompone en un 35,8% para las mujeres y un 47,3% para los hombres. Por el contrario, en el segmento de personas que no presentaban alguna discapacidad, el 68% se encontraba ocupada en el 2022. Llamativas son las bajas diferencias en la tasa de desocupación entre la población con y sin discapacidad, puesto que se estima que las primeras tuvieron un 9% de desempleo mientras que las segundas un 8,6%. En conjunto, estos datos permiten advertir que buena parte de las brechas laborales para la inclusión de personas con discapacidad se juegan entre las personas que, por algún tipo de discapacidad, no buscan o no pueden emplearse.

Considerando esta importante brecha, el año 2017 se publicó la ley N° 21.015 (en adelante la “ley”), que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral por medio del establecimiento de la obligación de contratación de, a lo menos, el 1% de personas con discapacidad¹ y/o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional² en aquellas empresas e instituciones del Estado que tengan una dotación igual o superior a 100 trabajadores o funcionarios.

¹ Persona con discapacidad, según ENDIDE 2022: se refiere a aquellas personas que, debido a condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

² Asignatario de pensión de invalidez: Son aquellas personas que sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo (Artículo 3 del Decreto N° 64 de 20 de diciembre 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del título III del libro I del Código del Trabajo). Condición declarada por el empleador, la que puede ser validada con la fuente oficial de dicha información y fiscalizada por la Dirección del Trabajo.

Habiéndose cumplido cinco años desde la entrada en vigencia de esta ley, su aplicación e implementación han suscitado diversas consideraciones que requieren ser materia de análisis, parte de las cuales ya fueron revisadas en un primer informe elaborado en 2021.

Esta nueva evaluación, preparada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Discapacidad y el Servicio Civil³, tiene por objeto evaluar la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, tanto en el sector público como privado y revisar los resultados de la implementación de la ley en las empresas sujetas a la obligación legal según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica, como también la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento.

Este informe se organiza en tres grandes capítulos. En primer lugar, se describen los principales contenidos de la Ley 21.015 y su aplicación en el sector público y privado. En segundo lugar, se presenta un balance de la implementación y aplicación de la ley distinguiendo ente ambos sectores de la economía. Finalmente, se plantean las conclusiones del análisis, propuestas de mejoras y recomendaciones a la ley por parte de las instituciones involucradas en su confección.

³ Que corresponde a la evaluación mandatada por la propia Ley 21.015 que en su Artículo 4 señala “Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.”

3. Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

3.1. Contenido de la ley N°21.015

3.2.1. En el sector público⁴

a. Cambio normativo: para efectos de definir las normas aplicables al Sector Público, la ley N° 21.015 modificó la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, particularmente el párrafo 3° del título IV, definiendo una regla de preferencia para los procesos concursales de selección de personas y una reserva legal de contratación.

b. Reserva legal de contratación: en los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, esta obligación considerará sólo a su personal civil.

c. Selección preferente en los procesos concursales de selección de personas: la ley establece para los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, que en sus procesos de selección de personal deberán preferir, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Esta regla de preferencia se extiende tanto a los procesos de selección definidos por la ley como a lo instruido por la autoridad cuya finalidad sea la selección de una persona para desempeñarse como funcionario público en la respectiva institución (procesos de selección voluntaria).

⁴ Este título se estructura sobre la misma base que el informe de evaluación de la ley N°21.015 de la OIT. OIT, *Análisis Jurídico de la ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Mundo del Trabajo*, p. 1-48 (2020).

d.Acreditación: las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422. Las personas asignatarias de una pensión de invalidez serán verificadas a través de los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

e.Razones fundadas para excusarse del cumplimiento de la ley: cuando los órganos de la Administración del Estado no puedan cumplir la obligación de reserva legal de contratación, sea total o parcialmente, deberán justificarlo en forma fundada, remitiendo un informe a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de Discapacidad. Sólo se consideran razones fundadas: 1. Las relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución; 2. No contar con cupos disponibles en la dotación de personal, y 3. La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos en los procesos de selección.

f.Principio de responsabilidad: la obligación de adoptar las medidas necesarias para cumplir la obligación legal recae sobre el jefe superior del órgano, servicio o institución respectiva.

g.Normas de ejecución:

- Se establece que un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los Ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a la obligación de contratación o para justificar su excusa, cuando sea necesaria.

- Se establece que, en el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos los que deberán dictar las normas necesarias para la ejecución de la obligación legal establecida en el artículo 45 de la ley N° 20.422.

h.Normas de transparencia activa e información:

- Los órganos de la Administración del Estado sujetos al Decreto N° 65, de 20 de noviembre de 2017, que aprueba reglamento del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, deberán informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al SENADIS dentro del mes de enero de cada año, los procesos de selección realizados en el año inmediatamente anterior, especificando las

provisiones efectuadas conforme a la selección preferente de personas con discapacidad.

- El informe de selección preferente debe ser publicado en la página web institucional del órgano dentro de los treinta días siguientes a su emisión⁵.

- Los órganos de la Administración que se excusen de cumplir la obligación legal de contratación deberán presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al SENADIS, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior. Este también debe publicarse en la página web dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

i. Fiscalización: la ley N° 21.015 nada establece expresamente en esta materia para el sector público, pero de la aplicación de las normas generales vigentes, el cumplimiento de esta obligación (reserva legal de contratación) corresponde a la Contraloría General de la República (régimen general de control).

3.2.2. En el sector privado⁶

a.Cambio normativo: para efectos de establecer la cuota de contratación para el Sector Privado, la ley N° 21.015 modificó el Código del Trabajo, específicamente cambió la denominación del Título III del Libro I y dentro de este Título, introdujo un nuevo Capítulo II denominado “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

b.Reserva legal de contratación: para las empresas de 100 o más trabajadores, se establece una reserva legal de contratación de, a lo menos, el 1% del total de su dotación, destinada a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

c.Acreditación: las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, que será verificada en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad⁷. Las personas asignatarias de una pensión de invalidez serán verificadas a través de los registros disponibles en

⁵ A la fecha no se dispone de información sobre el número de instituciones que cuentan con este informe en su página web. Esto debido a que el Reglamento no señala la obligación de informar de su publicación, ni tampoco establece detalles de dónde se debe hacer la publicación, lo que dificulta su seguimiento (existen instituciones que lo publican en las noticias, otras en transparencia, otras en los programas de inclusión, entre otros).

⁶ Este título se estructura sobre la misma base que el informe de evaluación de la ley N°21.015 de la OIT. OIT, *Análisis Jurídico de la ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Mundo del Trabajo*, p. 1-48 (2020).

⁷ El Decreto N° 64 que aprueba el Reglamento de la Ley 21.015, establece en su Artículo 4 que “La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la ley N° 20.422”. Es decir, que deberán estar registradas en el Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación.

el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

d.Razones fundadas y obligación de cumplimiento alternativo: aquellas empresas que no puedan cumplir directamente la obligación de contratación, por razones fundadas, sea en forma total o parcial, deberán cumplirla a través de medidas alternativas. Sólo se consideran razones fundadas: 1. Las derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa y 2. La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado la empresa.

e.Modalidades de cumplimiento alternativo: en los casos de imposibilidad justificada de contratación directa, la empresa deberá cumplir subsidiariamente su obligación a través de alguna de las siguientes medidas alternativas:

i.Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

ii.Efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, sin fines de lucro, a las que se refiere el artículo 2° de la ley N° 19.885.

f.Regulación de las medidas de cumplimiento alternativo: se establecen las reglas de ejecución y control de las medidas alternativas:

- Respecto de los contratos de prestación de servicios, su monto anual no podrá ser inferior a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación directa.

- Respecto de las donaciones, éstas tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta y no darán derecho a créditos y beneficios tributarios. Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Se establecen reglas para prevenir conflictos de interés entre la empresa donante y la institución donataria. En cuanto a su monto, la donación deberá ser proporcional a la obligación de contratación que la empresa debía cumplir, no pudiendo ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. Los mecanismos de autorización, control y fiscalización de las instituciones beneficiarias y de las donaciones se sujetarán a las normas de la ley N° 19.885.

g.Registro: el empleador estará obligado a registrar en forma electrónica, en el sitio web de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con las personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, al igual que sus modificaciones y términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

h.Comunicación: las empresas obligadas al cumplimiento de la ley N° 21.015 deben enviar en el mes de enero de cada año una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas. Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación señalada en el inciso anterior, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.

i.Fiscalización: el cumplimiento de esta obligación (reserva legal de contratación) corresponde a la Dirección del Trabajo (régimen general de fiscalización de las obligaciones laborales), salvo en lo relativo a las donaciones (que se sujeta al régimen general de fiscalizaciones de estas donaciones: Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y Servicio de Impuestos Internos).

j.Normas de ejecución: un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los Ministros de Hacienda y de Desarrollo Social (Decreto N° 64, de 1 de febrero de 2018, que aprueba reglamento del Capítulo II “*De la inclusión laboral de personas con discapacidad*”, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral), establece los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a la obligación legal de contratación o a la ejecución de las medidas alternativas.

4. Evaluación de la implementación y aplicación de la ley N° 21.015

4.1. Sector público

El proceso de reporte de información para que las instituciones públicas puedan dar cuenta del cumplimiento a lo establecido en la ley N°21.015, se ha desarrollado de acuerdo con los parámetros y procedimientos establecidos en su reglamento, y considera dos etapas:

1. **Reporte de cumplimiento** para la selección preferente y la contratación y mantención de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, que se debe realizar en enero de cada año (aunque en la práctica su entrega tiende a ser en marzo).
2. Entrega de **informes de excusas** por razones fundadas en casos de incumplimiento de la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad, que se debe realizar en abril de cada año.

Ambos procesos se han realizado a través de dos vías en paralelo:

- En el caso de las Municipalidades, se trabajó con un Formulario Google para responder de manera online en el período 2018 a 2021 y, a contar de 2022, el Servicio Nacional de la Discapacidad, ha puesto en funcionamiento una plataforma de reporte online.
- Para el resto de las instituciones de la Administración del Estado, se ha utilizado la plataforma de reporte para Gestión y Desarrollo de Personas de Servicio Civil.

Estos procesos han sido difundidos y monitoreados por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y la Dirección Nacional del Servicio Civil de manera coordinada.

4.1.1 Análisis de la implementación desde las instituciones públicas

4.1.1.1. Universo de instituciones públicas

El universo de instituciones públicas que reportan el cumplimiento de la ley ha crecido todos los años, pasando de un total de 605 el 2018 a 617 en 2021. Como se observa en la tabla 1, más de la mitad de estas instituciones corresponden a municipalidades, lo que es lógico considerando lo numeroso de éstas, pero son las

instituciones de administración central las que explican el aumento total en el período⁸.

Tabla 1: Universo de instituciones públicas que reportan cumplimiento de la ley 21.015 al Servicio Civil y SENADIS.

Tipo de institución pública	2018	2019	2020	2021
Municipalidad	345	345	345	345
Administración Central del Estado	203	205	205	212
Autónoma	57	59	62	60
Total	605	609	612	617

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

4.1.1.2. Selección Preferente

En cuanto al cumplimiento de la obligación de selección preferente en instituciones públicas, se observa un aumento de 2018 a 2019 en la cantidad de instituciones que aplicaron la selección preferente, y una disminución en el total de instituciones que no entregaron su respuesta respecto a la selección preferente a lo largo de todo el período (ver tabla 2). Si bien se observaba que muchas instituciones no entregaban su respuesta respecto del cumplimiento para 2018 y 2019, en 2021 hay un aumento de las respuestas que se traduce en un aumento de las instituciones que declaran no aplicar medidas.

⁸ El crecimiento se explica principalmente por la creación de Servicios Locales de Educación y Servicios Nacionales como el de Migraciones

Tabla 2: Cumplimiento selección preferente en instituciones públicas.

Etapas del proceso de selección	2018		2019	
	N	%	N	%
Aplican (selecciona preferentemente a todas las personas finalistas con discapacidad)	19	3,1	40	6,6
No aplica (no cuenta con finalistas con discapacidad)	337	55,7	331	54,4
Falta información para determinar cumplimiento	23	3,8	19	3,1
Sin respuesta	226	37,4	219	36,0
Total	605	100	609	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Etapas del proceso de selección	2020		2021	
	N	%	N	%
Aplican (selecciona preferentemente a todas las personas finalistas con discapacidad)	24	3,9	41	6,6
No aplica (no cuenta con finalistas con discapacidad)	332	54,2	419	67,9
Falta información para determinar cumplimiento	9	1,5	19	3,1
Sin respuesta	247	40,4	138	22,4
Total	612	100	617	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Cabe destacar que del total de instituciones “Sin respuesta” en la obligación de selección preferente, correspondió en 2020 a un 24,3% del total de Municipalidades, un 0,9% del total de instituciones de la Administración Central del Estado y a un 1,7% del total de instituciones autónomas. A lo largo del período (2018-2021) podemos ver que son las municipalidades las que tienen mayor tasa de no respuesta, aunque son las que más lograron disminuirla.

Tabla 3: Instituciones públicas sin respuesta de selección preferente.

Tipo instituciones públicas	2018			2019		
	Universo	N	%	Universo	N	%
Municipalidades	345	204	59,1	345	219	63,5
Administración Central del Estado	203	13	6,4	205	0	0
Autónomas	57	9	15,8	59	0	0
Total	605	226	37,4	609	219	36,0

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Tipo instituciones públicas	2020			2021		
	Universo	N	%	Universo	N	%
Municipalidades	345	207	60,0	345	84	24,3

Administración Central del Estado	205	9	4,4	212	2	0,9
Autónomas	62	29	46,8	60	1	1,7
Total	612	245	40	617	87	14,1

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

En cuanto al detalle de los procesos de selección, también se observa una disminución desde el 2019 al 2021 en el número de personas con discapacidad que fueron finalistas y en las que fueron seleccionadas en instituciones públicas. De acuerdo con los datos presentados en la tabla 4, se puede concluir que del total de personas con discapacidad que fueron finalistas, un 26,3% fueron efectivamente seleccionadas en 2021, mientras un 32,2% fueron efectivamente seleccionadas en 2019. Así, se observa que, a lo largo del período, aunque suben considerablemente los procesos de selección, ello no repercute inmediatamente sobre la cantidad de seleccionados efectivos.

Tabla 4: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas.

Etapas del proceso de selección	Procesos o personas 2018	Procesos o personas 2019
Procesos de selección o concursos	7.942	10.547
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez	78	326
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez	47	105

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Etapas del proceso de selección	Procesos o personas 2020	Procesos o personas 2021
Procesos de selección o concursos	10.336	16.834
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez	218	212
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez	46	76

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

4.1.1.3. Cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez

Del total de instituciones públicas, se observa en la tabla 5 un leve aumento para todo el período (2019-2021) en la cantidad y proporción de instituciones públicas

que dio cumplimiento a la cuota de contratación y mantención de un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez teniendo 100 o más funcionarios o trabajadores en su dotación anual. Al mismo tiempo, suben también las instituciones que no cumplen estando obligadas, pero ello parece darse sobre todo por una disminución en la tasa de no respuesta las instituciones (que pasan de ser un 40% en 2020 a un 14,1% en 2021), por lo que de todas formas constituye un avance en la implementación de la política.

Tabla 5: Cumplimiento cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez respecto de la dotación anual en instituciones públicas.

Categorías de cumplimiento	2018		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cumple cuota obligada	70	11,6	80	13,1	93	15,2	132	21,4
Cumple cuota sin estar obligada	30	5,0	21	3,4	17	2,8	34	5,5
No cumple cuota, pero no está obligada	57	9,4	53	8,7	49	8	49	8
Nocumple cuota estando obligada	184	30,4	180	29,6	206	33,7	258	41,8
Falta información	49	8,1	56	9,2	2	0,3	35	5,7
Sin respuesta	215	35,5	219	36,0	245	40	87	14,1
Total	605	100	609	100	612	100	617	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Las instituciones “sin respuesta” en la obligación de cuota de contratación, correspondió en 2018 a un 57,4% del total de Municipalidades, un 3,9% del total de instituciones de la Administración Central del Estado y a un 15,8% del total de instituciones autónomas. Por otra parte, en 2019, la tasa de “Sin respuesta” correspondió a un 63,5% del total de Municipalidades, y todo el resto de las instituciones públicas no entregó datos de cuota de contratación (ver tabla 6). Esta cifra se mantuvo a niveles similares para 2020, experimentando un cambio drástico en 2021, cuando la proporción de municipios sin respuesta disminuyó a un 24,3%.

Tabla 6: Instituciones públicas sin respuesta de cuota de contratación.

Tipo instituciones públicas	2018			2019		
	Universo	N	%	Universo	N	%
Municipalidades	345	198	57,4	345	219	63,5

Administración Central del Estado	203	8	3,9	205	0	0
Autónomas	57	9	15,8	59	0	0
Total	605	215	35,5	609	219	36,0

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Tipo instituciones públicas	2020			2021		
	Universo	N	%	Universo	N	%
Municipalidades	345	207	60	345	84	24,3
Administración Central del Estado	205	9	4,4	212	2	0,9
Autónomas	62	29	46,8	60	1	1,7
Total	612	245	40	617	87	14,1

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

4.1.1.3.1. Análisis de las contrataciones vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez después de entrada en vigencia la Ley 21.015

El Reglamento para el sector público, no obliga a las instituciones a registrar ni entregar detalles de las contrataciones vigentes. Sin embargo, desde el proceso de reporte del año 2019, se ha solicitado a las instituciones públicas, complementar su reporte adjuntando antecedentes de las personas contratadas para poder caracterizarlas. A continuación, se presenta el detalle de las contrataciones vigentes por cada periodo sobre el cual se cuenta con información, además de la caracterización de acuerdo a género.

Tabla 7: Promedio mensual de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas declaradas

	Año informado			
	2018	2019	2020	2021
Total contratos (1)	1.311	1.262	1.426	1.916
Total instituciones	228	241	259	317

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota (1): Incluye todos los tipos y duraciones de contrato.

4.1.1.3.2. Distribución de contrataciones según género declarado

En cuanto a los contratos vigentes, entre abril y diciembre de 2018, se reportó que 1.311 personas con discapacidad tenían contratos vigentes, en 228 instituciones públicas. Durante este primer período, no se cuenta con detalle de los contratos, ya que no fue considerado en el proceso de reporte.

Respecto del año 2019, se reportó que 1.262 personas con discapacidad tenían contratos vigentes en 241 instituciones públicas en el marco de la ley N° 21.015. Durante este segundo período, sí se solicitó detalle de dichos contratos, en los que se declaró que un 39,5% fueron de género femenino, mientras que un 45,9% fueron de género masculino⁹. De un 0,5% de los contratos detallados, no se tiene información al respecto.

En el año 2020, se declaró que 1.426 personas con discapacidad tenían contrato vigente, en 259 instituciones públicas. De estas contrataciones, se declara que un 41,4% fueron de género femenino, mientras un 54,4% fueron de género masculino¹⁰. No se registraron contratos como “otro”. De un 4,3% de los contratos detallados no se tiene información al respecto.

En el año 2021, se declararon 1.916 contratos vigentes a personas con discapacidad en 317 instituciones públicas. De estos contratos vigentes, se declara que un 46,4% fueron de género femenino, mientras un 50,6% fueron de género masculino¹¹. Se registra solo 1 contrato en la categoría “otro”, mientras que del 3,1% de los contratos detallados no se tiene información al respecto.

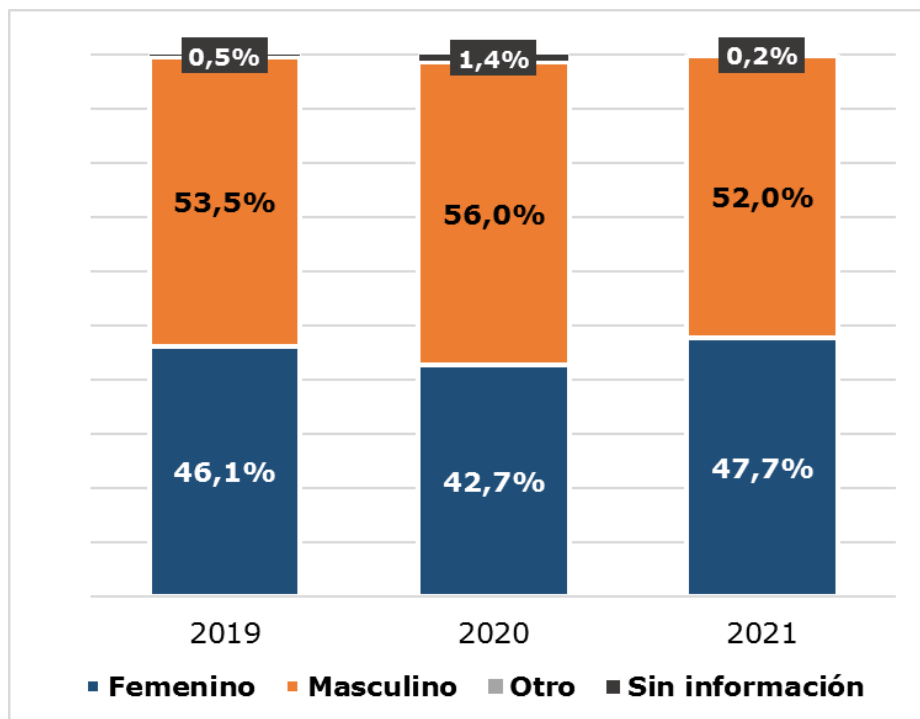
⁹ De un total de 1.083 contratos informados por las instituciones públicas.

¹⁰ De un total de 1.385 contratos informados por las instituciones públicas.

¹¹ De un total de 1.863 contratos informados por las instituciones públicas.

En el gráfico 1 se puede observar la distribución por género del total de contratos vigentes entre 2019 y 2021,

Gráfico 1: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2021 según género de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas

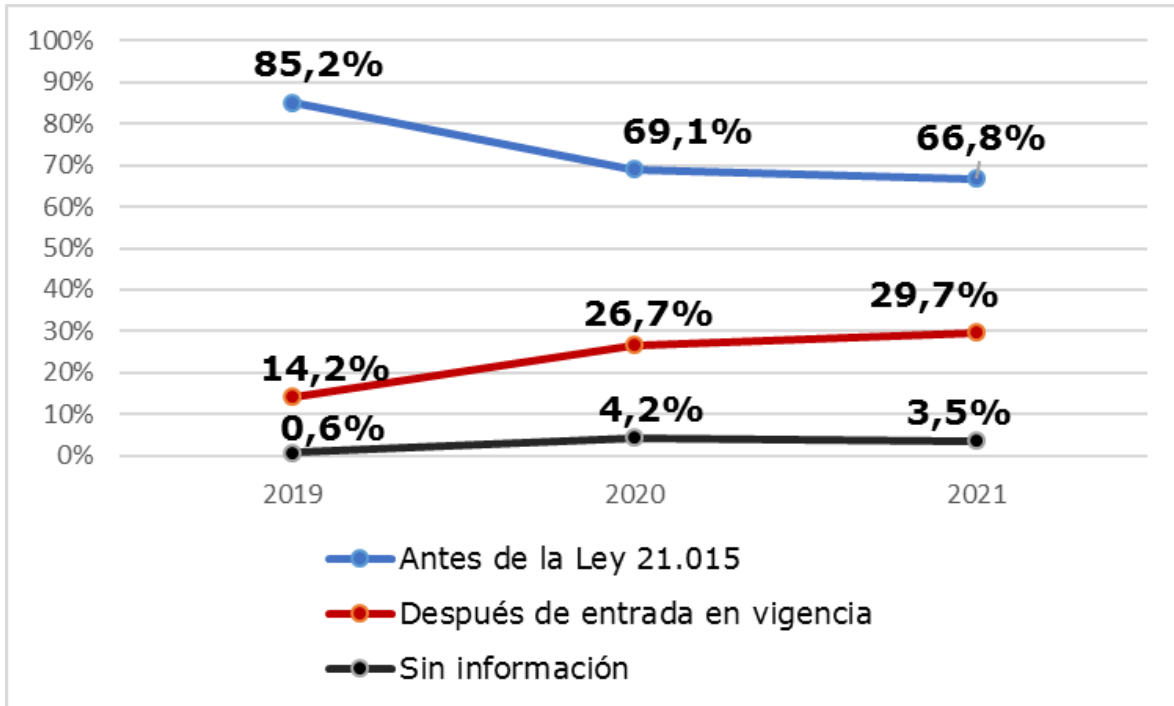


Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

4.1.1.3.3. Distribución de contrataciones según fecha de inicio de la relación laboral

Con respecto al inicio de la relación laboral (tabla 9), se ha registrado que aún sigue siendo mayoritaria la cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez cuyos contratos iniciaron antes de la entrada en vigencia de la Ley en abril de 2018. Sin embargo, en los últimos tres años, se observa un alza lenta pero sostenida, de contrataciones posteriores a la promulgación de la ley.

Gráfico 2: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas entre 2019 y 2021 según inicio de la relación laboral antes o después de su entrada en vigencia.



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Observando las cifras anuales con mayor detalle, se constata que, durante el primer y segundo año de entrada en vigencia, se producen menos incorporaciones que en los años tercero y cuarto. Asimismo, en estos dos últimos años, se observa una proporción no menor de contrataciones de carácter temporal. Así, se observa en la tabla 8, al comprobar que en 2020 se reportó que 231 personas con discapacidad ingresaron a organismos públicos, pero en 2021 solo continuaron 73 de éstas, mientras que nuevamente se produce un alza en las incorporaciones ocurridas durante el mismo año.

Tabla 8: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas entre 2019 y 2021 según año de inicio de la relación laboral.

Inicio de relación laboral	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Antes de la Ley 21.015 (hasta 31-03-2018)	921	85,2%	985	69,1%	1280	66,8%
Durante primer año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-04-2018 y 31-12-2018)	54	5,0%	55	3,9%	74	3,9%
Durante segundo año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2019 y 31-12-2019)	99	9,2%	95	6,7%	142	7,4%
Durante tercer año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2020 y 31-12-2020)	--	--	231	16,2%	73	3,8%
Durante cuarto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2021 y 31-12-2021)	--	--	--	--	280	14,6%
Sin información	7	0,6%	60	4,2%	67	3,5%
Total	1.081	100%	1.426	100%	1.916	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

De acuerdo con entrevistas realizadas a profesionales de equipos de gestión y desarrollo de personas de instituciones públicas realizadas en el marco de la evaluación de la ley a 3 años de su implementación, el cumplimiento de la obligación mandatada por la ley se ha realizado tanto con nuevas contrataciones como con personas que ya estaban contratadas con anterioridad a su entrada en vigencia¹². En el caso de estas últimas, su vínculo ha sido formalizado (como pasar de honorarios a contrata), o han accedido a realizar el proceso de calificación y

¹² Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia & Ministerio de hacienda (2021), Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral [descargado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/574/1864/reportes_ley_de_inclusion_laboral#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2021.015%20que,discapacidad%20o%20asignatarias%20de%20una]

certificación de la discapacidad, inscribiéndose en el Registro Nacional de Discapacidad.

4.1.1.3.4. Tipo de medio de verificación de discapacidad declarada

En la tabla 9 se presenta la caracterización de la certificación de discapacidad y/o asignación de pensión de invalidez de las personas con contratos vigentes en el marco de la ley para los años 2019 al año 2021. Al respecto, se declara que mayoritariamente las personas contratadas se encuentran inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) durante los 3 años, seguida por la condición de asignatarios de una pensión de invalidez. Respecto a la presentación de la resolución de certificación de discapacidad otorgada por Compín, si bien durante 2019 y 2020 fue muy minoritaria, en 2021 se incrementa a un 8,4%, lo que puede mostrar un efecto positivo de la implementación de las campañas asociadas al Plan Nacional de Calificación y Certificación de la discapacidad que SENADIS comenzó a implementar a fines de 2020.

Tabla 9: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas según tipo de certificación de discapacidad Años 2019 a 2021(1)

Medio de verificación	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Registro Nacional de la Discapacidad (RND)	824	76,2%	923	64,7%	1355	70,7%
Pensión de invalidez	62	5,7%	148	10,4%	189	9,9%
RND y pensión de invalidez	75	6,9%	11	0,8%	15	0,8%
Certificado COMPIN	6	0,6%	57	4,0%	161	8,4%
Sin información	114	10,5%	287	20,1%	196	10,2%
TOTAL	1.081	100%	1.426	100%	1.916	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Nota (1) Datos de las contrataciones solo se recogen a contar de 2019.

4.1.1.3.5. Contratos vigentes según calidad contractual

En cuanto a la calidad contractual, la ley 21.015 admite dentro de la reserva de contrataciones, sólo las modalidades de contrato de planta, contrata y regidos por el código del trabajo. En las instituciones públicas se observa (tabla 10) a lo largo de los años de implementación de la ley, que en 2021, se produce un alza muy importante de contrataciones en calidad de planta, en detrimento de las contrataciones en calidad de contrata, en comparación con los años 2019 y 2020, lo que implica una mejora en cuanto a la estabilidad del empleo de personas con discapacidad en el sector público.

Tabla 10: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas entre 2019-2021, según calidad contractual.

Calidad contractual	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Contrata	560	51,8%	724	50,8%	210	11,0%
Planta	305	28,2%	333	23,4%	1373	71,7%
Código del Trabajo	203	18,8%	244	17,1%	260	13,6%
Sin información	13	1,2%	1	3,2%	73	3,8%
Otros	0	0,0%	46	5,5%	0	0,0%
Total	1.081	100%	1.426	100%	1.916	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

4.1.1.3.4. Contratos vigentes según estamento

En cuanto a la distribución estamentaria de los contratos vigentes, se observa en la tabla 11 de manera tendencial entre 2019 y 2021 una muy baja participación de personas con discapacidad en cargos directivos, cuyas cifras oscilan entre 1,3% y 2% en el período, aun cuando la cantidad de contrataciones se ha casi duplicado en estos tres años. La mayor concentración se da en los cargos de los estamentos profesional y administrativo, con una leve mayor participación en estos últimos.

Tabla 11: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas entre 2019 y 2021, según estamento.

Estamento	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Directivo	22	2,0%	23	1,6%	24	1,3%
Profesional	300	27,8%	379	26,6%	511	26,7%
Administrativo	288	26,6%	405	28,4%	544	28,4%
Técnico	195	18,0%	211	14,8%	331	17,3%
Auxiliar	204	18,9%	294	20,6%	405	21,1%
Otros	11	1,0%	20	1,4%	19	1,0%
Sin información	61	5,6%	94	6,6%	82	4,3%
Total	1.081	100%	1.426	100%	1.916	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

4.1.1.3.5. Contratos vigentes según remuneración imponible mensual

En cuanto a la remuneración promedio mensual imponible reportada por las instituciones públicas entre los años 2019 y 2021 (ver tabla 12), se observa una concentración de contratos con remuneraciones mensuales entre \$500.001 y \$1.000.000 en pesos de cada año, con cifras en torno al 41% en los tres años. En efecto, de acuerdo con el valor de las medianas, en el año 2019 un 50% de las remuneraciones informadas, estaban por debajo de los \$789.939; en 2020 por debajo de los \$826.117; y en 2021, por debajo de los \$855.344.

Tabla 12: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2021 según tramos de remuneración imponible.

Tramos de Remuneración (1)	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Menor o igual a 500.000	222	20,5%	236	16,5%	275	14,4%
500.001 a 1.000.000	448	41,4%	595	41,7%	793	41,4%
1.000.001 a 1.500.000	153	14,2%	211	14,8%	320	16,7%
1.500.001 a 2.000.000	113	10,5%	146	10,2%	168	8,8%
2.000.001 a 2.500.000	82	7,6%	102	7,2%	126	6,6%
Mayor a 2.500.000	32	3,0%	62	4,3%	99	5,2%
Sin Información	31	2,9%	74	5,2%	135	7,1%
Total	1.081	100%	1.426	100%	1.916	100%
Promedio	\$1.045.613		\$1.106.816		\$1.111.989	
Mediana	\$789.939		\$826.117		\$855.344	

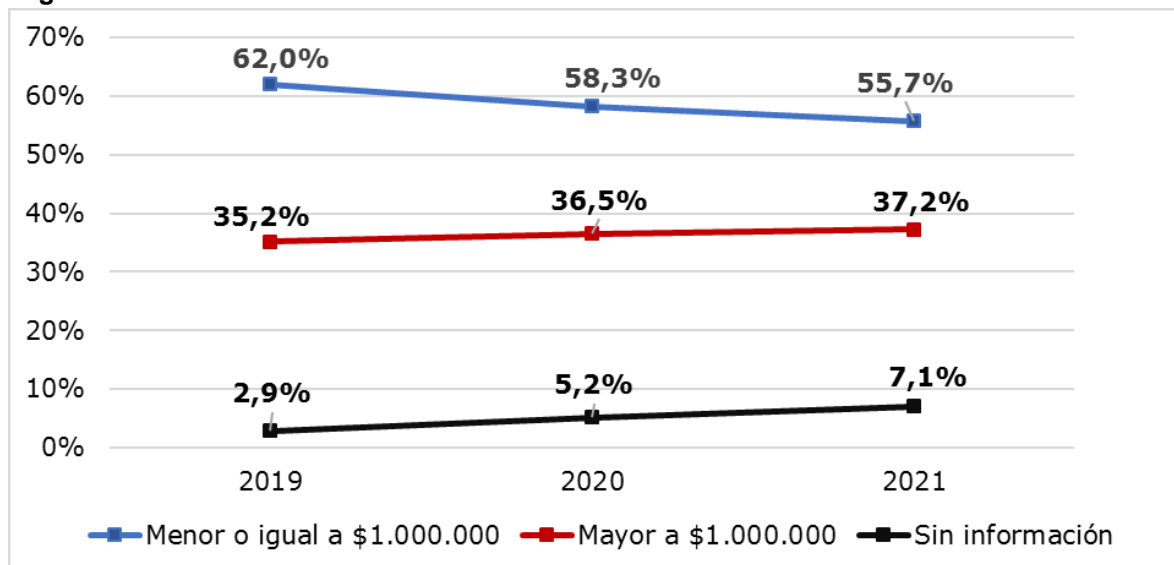
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Nota (1): Cifras nominales informadas en diciembre de cada año.

Sin embargo, en el gráfico 6 se visualiza que hubo un decrecimiento de la cantidad de contratos con remuneraciones inferiores a \$1.000.000 y un alza en las remuneraciones mayores a esta cifra entre 2019 y 2020. Sin embargo, esta alza no implica ajustes remuneracionales significativos para las personas con discapacidad. Así lo muestra la variación del promedio mensual anual de remuneraciones en 6,3%, tasa inferior a la variación de la inflación entre diciembre de 2019 y diciembre de 2021¹³ las medianas entre los tres años, se observa que en 2019 era de \$826.117; en 2020 de \$ y en 2021 al haber una amplia dispersión conviene analizar la mediana, que en el año 2021 es de \$855.344, es decir que un 50% de las contrataciones reportadas corresponden a una renta imponible mensual de hasta \$855.344 o menos, cifra bastante inferior al promedio.

¹³ Entre diciembre de 2019 y diciembre de 2021, se verifica una inflación de 7,72%, lo que implica que la remuneración promedio de \$1.045.613 de diciembre 2019, sería equivalente a una remuneración de \$1.126.299,94 en diciembre de 2021 de acuerdo a cifras del Banco Central.

Gráfico 3: Remuneración mensual imponible promedio de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas en instituciones públicas entre 2019 y 2021 según tramos de remuneración.



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

4.1.1.4. Entrega de razones fundadas para excusarse del cumplimiento de la ley

En relación con las instituciones que no cumplen con la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez y que estaban obligadas a hacerlo, al contar con 100 o más funcionarios/as o trabajadores/as en su dotación anual, estas deben excusarse a través de un informe que establezca las razones fundadas que justifican dicho incumplimiento.

La ley establece las siguientes tres razones fundadas para excusar el cumplimiento, las que pueden invocarse en conjunto:

- a) La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.
- b) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.
- c) La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Tabla 13: Entrega de razones fundadas.

	2018		2019	
	N	%	N	%

Naturaleza de las funciones	8	4,6	8	5,0
No contar con cupos disponibles	24	13,9	20	12,5
Falta de postulantes	112	64,7	126	78,8
No indica razones fundadas	29	16,8	6	3,8
Total	173	100	160	100

	2020		2021	
	N	%	N	%
Naturaleza de las funciones	16	7,7	10	4,3
No contar con cupos disponibles	38	18,4	41	17,2
Falta de postulantes	153	73,9	182	78,4
No indica razones fundadas	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Desde el año de entrada en vigencia de la ley, la razón fundada utilizada con mayor frecuencia corresponde a la “Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos”.

En relación con la razón fundada de “No contar con cupos disponibles en la dotación de personal”, los informes señalan que hay una escasa rotación de personal, lo cual provoca una dificultad de implementar la cuota de contratación por parte de las instituciones que se excusan aludiendo a esta razón fundada.

Respecto a la razón fundada de “La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución”, los informes evidencian que existe una real dificultad para justificar esta razón fundada por parte de las instituciones públicas. Incluso en algunos casos, se aduce erróneamente esta razón, homologando la naturaleza del órgano a la naturaleza del perfil de cargo, incurriendo en estos casos en faltas a la ley 20.422, estableciendo que existen cargos que no pueden ser ocupados por personas con discapacidad, por causas que configuran discriminación arbitraria. Sin embargo, quienes se acogen a esta razón fundada, por lo general no entregan mayores antecedentes de cómo se configura esta excusa y sin una evaluación en profundidad se requiere mayor información para poder determinar las razones que subyacen a la decisión de las instituciones públicas de informar esta razón fundada.

Junto a ello, al invocar esta razón fundada, no se acompaña de un análisis en profundidad de perfiles laborales ni de puestos de trabajo que reflejen la efectiva imposibilidad que las funciones de una institución puedan ser ejecutadas por personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

A partir de lo expuesto precedentemente, puede señalarse que es imprescindible una revisión de las razones fundadas establecidas en la ley. Si bien ellas han sido diseñadas para poder justificar la no contratación del 1% o bien su cumplimiento parcial, reconociendo que puede existir dificultad para cumplir cabalmente con él, no es menos cierto que abre una puerta a la utilización de ellas, a modo discrecional, sin fundamentación clara, e incluso pudiendo configurar actos de discriminación arbitraria¹⁴.

4.1.1.5. Cumplimiento global de las instituciones públicas considerando obligaciones de selección preferente, reserva de contrataciones y razones fundadas

Por último, se hace una síntesis del cumplimiento global de las obligaciones de selección preferente que le asiste a todas las instituciones independiente de su dotación; del cumplimiento efectivo de la reserva con contratación de personas con discapacidad en instituciones de 100 o más funcionarios, así como en aquellas instituciones con un menor número de trabajadores, pero que de igual forma declaran contratación de personas con discapacidad; y del cumplimiento de las formalidades que establece la ley, pero que no se traducen en la contratación efectiva de personas con discapacidad, tal como apunta el espíritu de la Ley 21.015.

Para esto, se han agrupado los resultados de las instituciones públicas en 4 categorías:

- a) Cumple selección preferente y cuota de contratación (Obligadas): considera aquellas instituciones que aplican la selección preferente pues contaron con personas con discapacidad en nóminas finales de los procesos concursales realizados cada año, o bien no la aplicaron por no contar con personas con discapacidad en dichas nóminas y que además sí cumplen la reserva de contratación estando obligadas por tener una dotación de 100 o más funcionarios.
- b) Cumple selección preferente y cuota de contratación (No obligadas): considera a las instituciones que aplican la selección preferente pues contaron con personas con discapacidad en nóminas finales de los procesos concursales realizados cada año, o bien no la aplicaron por no contar con personas con discapacidad en dichas nóminas y que además sí declaran

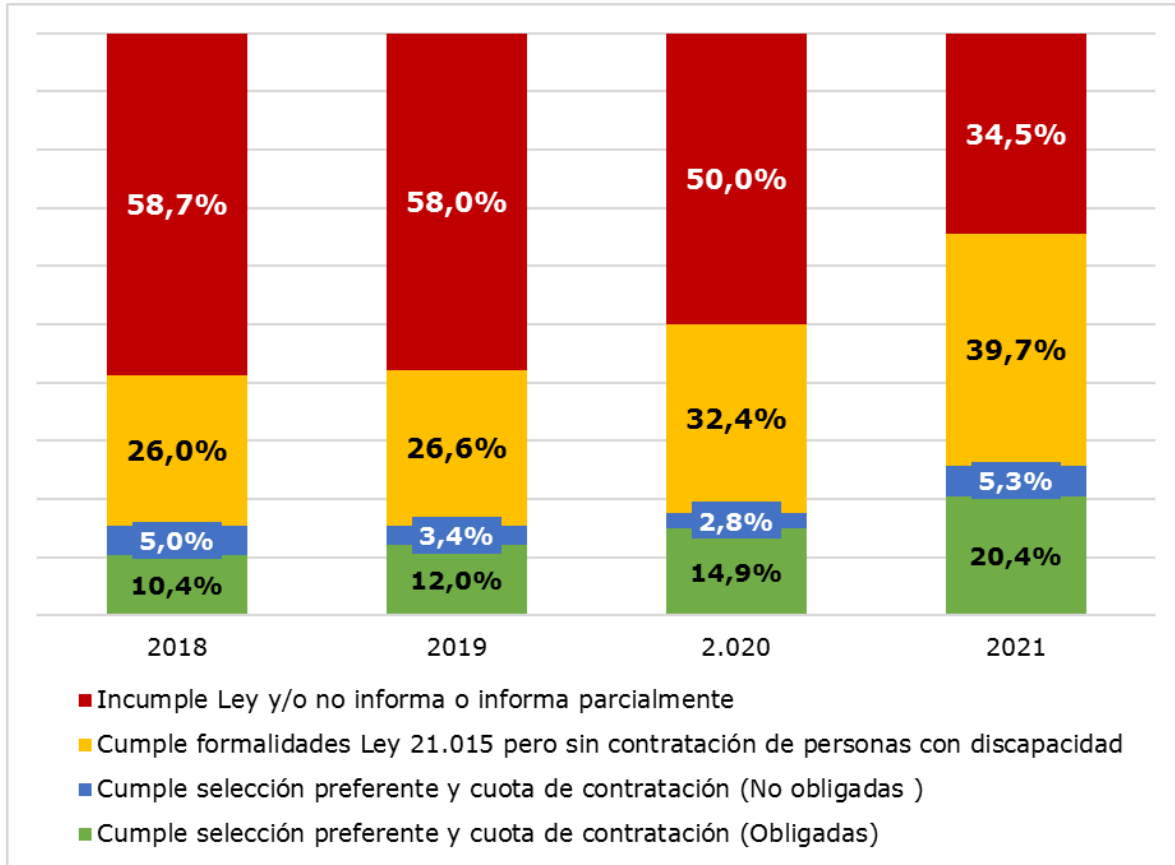
¹⁴ El marco normativo no faculta al Servicio Nacional de la Discapacidad, ni a la Dirección Nacional de Servicio Civil a verificar la idoneidad de los fundamentos que se esgrimen para no cumplir la reserva legal de contratación, por lo que se hace necesario un actuar proactivo de parte de la CGR o que se generen las facultades fiscalizadoras, para poder validar y aplicar sanciones al incumplimiento debidamente infundado.

tener al menos una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez dentro de su dotación, no obstante ésta sea menor a 100 funcionarios.

- c) Cumple formalidades de la ley, pero sin contratación de personas con discapacidad: en este grupo se consideran las instituciones que sí aplicaron la selección preferente (en los mismos términos antes señalados), y que no declararon contrataciones de personas con discapacidad, no estando obligadas por su dotación; o aquellas que, estando obligadas, presentaron razones fundadas ajustadas a la ley, para justificar el no cumplimiento de la reserva legal de contratación.
- d) Incumple Ley y/o no informa o lo hace parcialmente: considera a las instituciones que, de acuerdo a lo informado, no aplicaron la obligación de selección preferente, estando obligadas por haber contado con personas con discapacidad en nóminas finales; no se excusaron por el incumplimiento de la reserva de contratación, y aquellas que no informaron al servicio nacional de la discapacidad y/o al Servicio Civil los antecedentes para determinar su condición de obligatoriedad y cumplimiento.

De acuerdo con ello, se observa a modo conclusivo en el gráfico 4 una mejora en cuanto al cumplimiento que las instituciones públicas han hecho de la ley en estos 4 años analizados. Esto se observa en el incremento sostenido de los organismos públicos con dotación de más de 100 funcionarios, que cumplen efectivamente la reserva de contrataciones, pasando de un 10,4% en 2018, a un 20,4% al finalizar el año 2021. Asimismo, se valora muy positivamente que una cifra en torno al 5% de instituciones que, no estando obligadas, mantienen contratos con funcionarias con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Gráfico 4: Cumplimiento global de la Ley 21.015 de instituciones públicas años 2018 a 2021.



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Sin embargo, persisten importantes desafíos en cuanto al cumplimiento al cabo de 4 años de implementación de la ley. En este sentido, si bien se ha reducido de manera sostenida la cantidad de instituciones que incumplen esta normativa, pasando de un 58,7% en 2018 a 34,5% en 2021; también se mantiene una cifra muy importante de organismos que solo cumplen de manera formal los hitos que establece la reportabilidad de la Ley, pero que no cumplen la reserva de contrataciones para la cual se promulga este cuerpo normativo. En este caso, esta cifra se ha ido incrementando en los 4 años analizados, lo que apunta a la necesidad de mejorar los mecanismos de control y aseguramiento de la calidad de los datos que se reportan, junto con los mecanismos de apoyo para una efectiva contratación de personas con discapacidad en el Estado.

4.2 Sector privado

Para efectos de la evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley en el sector privado, cabe tener presente que existen dos sistemas de registro para la Ley de Inclusión Laboral: la comunicación electrónica y el registro de contratos. Además, se cuenta con un nuevo sistema para el registro de todos los contratos de las empresas regidas por el Código del Trabajo (Registro Electrónico Laboral), el cual se suma a los sistemas mencionados.

La ley entró en vigencia el 1 de abril del año 2018, y a partir de enero 2019, los empleadores del sector privado deben realizar una comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año, informando el número total de trabajadores de la empresa, el número de personas con discapacidad que debían ser contratadas y el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

Asimismo, los empleadores del sector privado que cumplan con el requisito del número de trabajadores que establece la ley y las empresas contratistas o usuarias que prestan servicios a las empresas obligadas, deben registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El primer año de vigencia, el envío de la comunicación electrónica fue obligatorio para empresas sobre 200 trabajadores, y a partir del segundo año, la obligatoriedad se amplió a empresas entre 100 y 199 trabajadores. Durante los dos primeros años, las empresas pudieron optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas alternativas, sin necesidad de contar con una razón fundada, pero a partir de la declaración del año 2021, se hace obligatorio informar la razón fundada por la cual no pueden dar cumplimiento a la ley a través de la contratación directa.

Tabla 14: Obligatoriedad del cumplimiento de las normas que establece la ley N°21.015.

	Año Comunicación 2019	Año Comunicación 2020	Año Comunicación 2021 y 2022
200 trabajadores o más	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
100 trabajadores o más	No obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Razones fundadas	Opcional informar razones fundadas. Sólo se informa la medida adoptada.	Opcional informar razones fundadas. Sólo se informa la medida adoptada.	Obligatorio informar razones fundadas.

4.2.1 Comunicación electrónica

En esta sección se presenta la información reportada por los empleadores en las comunicaciones electrónicas enviadas a la Dirección del Trabajo, por lo que corresponde a información autorreportada y su contenido, veracidad y ajuste a la legalidad, es materia de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

La tabla 15 presenta el número de empresas que enviaron la comunicación electrónica cada año de declaración, según el tamaño de la empresa. Se observa que, en el primer año de implementación, del total de empresas que enviaron la comunicación electrónica, el 81,5% estaba obligada a cumplir con dicha obligación considerando la cantidad promedio de trabajadores que mantuvieron el año anterior, estando obligadas para entonces sólo las empresas de 200 o más trabajadores. El segundo año, del total de empresas que enviaron la comunicación electrónica, el 87,7% estaba obligado a hacerlo por el número de trabajadores, llegando este porcentaje el tercer año a 86,6%. Esto puede explicarse por la ampliación de la obligación a empresas con 100 o más trabajadores producto de la entrada en vigencia diferida para el cumplimiento de la cuota según la cantidad de trabajadores de la empresa. Sin embargo, llama la atención que existe un porcentaje de empresas de menor tamaño que realiza la comunicación electrónica sin estar obligadas (17,8% el año 2019, 11,9% el año 2020, 12,8% el año 2021 y 8,5% el 2022).

Tabla 15: Número de empresas que enviaron comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa y año de la declaración.

Tamaño empresa	2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
200 trabajadores o más	1.495	61,9%	1.439	61,3%	1.550	58,5%	1.467	62,2%
Entre 100 y 199 trabajadores	473	19,6%	619	26,4%	745	28,1%	686	29,1%
Menos de 100 trabajadores	431	17,8%	280	11,9%	339	12,8%	200	8,5%
Sin información AFC	16	0,7%	8	0,3%	16	0,6%	4	0,2%
Total	2.415	100%	2.346	100%	2.650	100%	2.357	100%

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo; Cotizantes seguro de cesantía, Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

Ahora bien, si solo se consideran las empresas que enviaron la comunicación electrónica estando legalmente obligadas a hacerlo por su dotación de trabajadores, se observa que el cumplimiento de la norma en el primer año de vigencia fue solamente del 47,1% de todas las empresas obligadas. Al aumentar el rango de obligación a empresas con más de 100 trabajadores, se verifica que el año 2020, de las 6.655 empresas obligadas a cumplir, solo un 30,9% lo hizo. En el año de

declaración 2021, este porcentaje aumenta a 37% disminuyendo a 34,4% el año 2022 (ver tabla 16).

Tabla 16: Número de empresas que enviaron comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo estando obligadas a ello.

Año de la declaración	N° de empresas obligadas que enviaron comunicación electrónica	N° total de empresas obligadas	% de empresas obligadas que cumplen con comunicación electrónica
2019	1.495	3.171	47,1%
2020	2.058	6.655	30,9%
2021	2.295	6.211	37,0%
2022	2.153	6.261	34,4%

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo; Cotizantes seguro de cesantía, Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

En la tabla 17 se presenta el número de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas cada año, y el porcentaje que representan dentro del número total de empresas que enviaron la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo. Se puede observar que, en la declaración del año 2022, el 21,4% de las empresas que enviaron la comunicación electrónica, declararon haber implementado medidas alternativas, siendo el año con menor cantidad de empresas dentro de ese grupo. Cabe destacar el aumento de empresas que no explicita las medidas alternativas adoptadas, pasando alrededor de un 3% a un 8% el año 2022.

Tabla 17: Número y porcentaje de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas respecto del total que hizo comunicación electrónica, según año de la declaración.

	2019		2020	
Medida alternativa	Empresas		Empresas	
	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Sólo contratación de servicios	167	6,9%	137	5,8%
Sólo donaciones	224	9,3%	280	11,9%
Ambas medidas alternativas	36	1,5%	28	1,2%
No explícita medidas alternativas utilizadas	70	2,9%	60	2,6%
Total	497	20,6%	505	21,5%
	2021		2022	
Medida alternativa	Empresas		Empresas	
	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Sólo contratación de servicios	111	4,2%	70	3,0%
Sólo donaciones	312	11,8%	226	9,6%
Ambas medidas alternativas	19	0,7%	20	0,8%
No explícita medidas alternativas utilizadas	83	3,1%	188	8,0%
Total	525	19,8%	504	21,4%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, actualizado al 28 de febrero de 2021.

En la tabla 18 se presentan las comunicaciones electrónicas enviadas a la Dirección del Trabajo según la región de la casa matriz de la empresa. Se puede observar que el 60,5% de las empresas que enviaron la comunicación electrónica el año 2022 se concentran en la Región Metropolitana, seguido por la Región de Valparaíso que concentra al 6,6% de las empresas y la Región del Biobío que concentra al 5,6% de

las empresas. También se observa que para todos los años estos porcentajes se mantienen relativamente estables.

Tabla 18: Número de empresas que enviaron la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, según región de la casa matriz de la empresa y año de la declaración.

Región	2019		2020	
	N°	%	N°	%
Arica y Parinacota	19	0,8%	13	0,6%
Tarapacá	29	1,2%	25	1,1%
Antofagasta	96	4,0%	90	3,8%
Atacama	33	1,4%	16	0,7%
Coquimbo	56	2,3%	43	1,8%
Valparaíso	156	6,5%	144	6,1%
Metropolitana	1.394	57,7%	1.422	60,6%
O'Higgins	89	3,7%	67	2,9%
Maule	87	3,6%	86	3,7%
Ñuble	35	1,4%	28	1,2%
Biobío	154	6,4%	133	5,7%
Araucanía	82	3,4%	96	4,1%
Los Ríos	25	1,0%	32	1,4%
Los Lagos	115	4,8%	110	4,7%
Aysén	11	0,5%	10	0,4%
Magallanes	31	1,3%	27	1,2%
Sin información	3	0,1%	4	0,2%
Total	2.415	100%	2.346	100%

Región	2021		2022	
	N°	%	N°	%
Arica y Parinacota	16	0,6%	19	0,8%
Tarapacá	32	1,2%	29	1,2%
Antofagasta	105	4,0%	91	3,9%
Atacama	25	0,9%	21	0,9%
Coquimbo	45	1,7%	48	2,0%
Valparaíso	177	6,7%	156	6,6%
Metropolitana	1.587	59,9%	1.425	60,5%
O'Higgins	90	3,4%	73	3,1%
Maule	124	4,7%	109	4,6%
Ñuble	55	2,1%	42	1,8%
Biobío	151	5,7%	131	5,6%
Araucanía	73	2,8%	66	2,8%
Los Ríos	29	1,1%	19	0,8%
Los Lagos	108	4,1%	96	4,1%

Región	2021		2022	
	N°	%	N°	%
Aysén	8	0,3%	7	0,3%
Magallanes	23	0,9%	23	1,0%
Sin información	2	0,1%	2	0,1%
Total	2.650	100%	2.357	100%

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

4.2.2. Registro de contratos

Conforme a la ley, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez deben ser registrados a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior¹⁵.

En este título se exponen los principales resultados del análisis del registro de contratos de la Ley de Inclusión Laboral, al que accede la Dirección del Trabajo.

En la tabla 19 se observa el número total de contratos registrados bajo la ley N° 21.015, según la vigencia de los contratos al 28 de febrero de cada año, a excepción de 2022 cuya estimación se hizo hasta fin de ese año. Se observa que el número de contratos vigentes ha ido aumentando, yendo de 11.426 contratos vigentes el año 2019 a 52.908 el 2022.

Sin embargo, se observa que el porcentaje de contratos terminados sobre el total de contratos registrados a cada fecha también ha ido aumentando, desde un 10,8% del total de contratos el año 2019, al 20,4% del total de los contratos el año 2020, al 34,7% del total de los contratos al año 2021 y al 49,3% del total de los contratos al año 2022. Si bien por las fechas de estimación la comparación con 2022 no puede realizarse debidamente, también se observa que en este año siguió estrechándose la distancia entre contratos vigentes y terminados.

¹⁵ Para este trámite la Dirección del Trabajo, dispone de dos plataformas informáticas. La primera se basa en la aplicación de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, que entró en vigencia el 01/04/2018. La segunda se basa en la Ley N° 21.327 de modernización de la Dirección del Trabajo, que entró en vigencia el 01/10/2021: el artículo 515 del Código del Trabajo, crea el Registro Electrónico Laboral (REL), que centralizará documentación que el empleador deberá registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo. El Art. 9 bis, establece la obligación de los empleadores de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, todos los contratos celebrados, sus modificaciones (anexos) y terminaciones.

Tabla 19: Número de contratos registrados bajo la ley N° 21.015, según vigencia de los contratos.

Vigencia de contratos	28 febrero 2019		28 febrero 2020		28 febrero 2021		31 diciembre 2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Contratos vigentes	11.426	89,2	20.071	79,6	21.128	65,3	52.908	74%
Contratos terminados	1.377	10,8	5.138	20,4	11.206	34,7	51.550	49,3%
Total contratos registrados	12.803	100	25.209	100	32.334	100	104.458	100

Nota: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior a la fecha analizada.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

La tabla 20 muestra que, del total de contratos registrados en la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, un 77,2% fue iniciado antes de la entrada en vigencia de la ley, mientras que un 22,8% fue iniciado con posterioridad a abril 2018 involucrando un total de 104.458 contratos registrados en todo el periodo. Del total de contratos iniciados antes de la entrada en vigencia de la ley, 35.384 se encuentran vigentes, lo que corresponde al 66,9% del total de contratos vigentes. Por otra parte, 45.257 contratos se encuentran terminados, lo que representa el 87,8% de los contratos terminados. Por su parte, de los contratos actualmente vigentes un 33,1% fueron iniciados con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley, mientras de los terminados un 12,2% se realizaron en este período de tiempo.

Tabla 20: Número de contratos registrados bajo la ley N°21.015, según fecha de inicio y estado del contrato al 31 de diciembre de 2022.

Fecha de inicio contrato	Vigentes		Terminados		Total	
	N	%	N	%	N	%
Antes del 1 de abril de 2018	35.384	66,9%	45.257	87,8%	80.641	77,2%
A partir del 1 de abril de 2018	17.493	33,1%	6.293	12,2%	23.786	22,8%
Sin información	31	0,1%	0	0,0%	31	0,0%
Total	52.908	100,0%	51.550	100,0%	104.458	100,0%

Nota: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre del 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

En cuanto a la antigüedad de los contratos vigentes, en la tabla 21 se observa que los contratos generados con posterioridad a la ley serían de menor duración que los

generados previo a la entrada de la ley. Esto es esperable, ya que en abril de 2022 recién se cumplieron 4 años de vigencia de la ley, por lo que los contratos iniciados con posterioridad a la misma no pueden tener una duración de más de cuatro años.

De los 17.493 contratos generados antes de la ley, 8.313 tienen más de 10 años de antigüedad; en cambio de los 35.384 contratos registrados desde la fecha de implementación de la ley y vigentes al 31 de diciembre de 2022, 2.137 han tenido una duración menor a un año.

Tabla 21: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según antigüedad del contrato y fecha de inicio de la relación laboral.

Antigüedad del contrato vigente	Antes del 1 de abril de 2018		A partir del 1 de abril de 2018		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Hasta 1 mes	0	0,0%	721	2,0%	721	1,4%
Entre 1 y 6 meses	0	0,0%	4.402	12,4%	4.402	8,3%
Entre 6 meses y 1 año	0	0,0%	7.077	20,0%	7.077	13,4%
Entre 1 y 3 años	0	0,0%	13.843	39,1%	13.843	26,2%
Entre 3 y 5 años	1.097	6,3%	9.341	26,4%	10.438	19,7%
Entre 5 y 10 años	8.083	46,2%	0	0,0%	8.083	15,3%
Más de 10 años	8.313	47,5%	0	0,0%	8.313	15,7%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	31	0,1%
Total	17.493	100%	35.384	100%	52.908	100

Notas: (1) Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022. (2) Existen 33 contratos sin información de la fecha de inicio de la relación laboral los que fueron considerados en la columna "Total".

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Por su parte, de los 104.458 contratos registrados bajo la ley N° 21.015 al 31 de diciembre de 2022 (tabla 20) corresponden, principalmente, a contratos de trabajadores con discapacidad, los que concentran el 89,3% (condición de discapacidad más registro de ambas condiciones), mientras que los contratos de trabajadores asignatarios de una pensión de invalidez concentran el 57,5% de los contratos registrados bajo la ley de inclusión (Asignatarios de pensión de invalidez más registro de ambas condiciones). En cuanto al sexo de los trabajadores con contratos registrados bajo esta ley vigentes al 31 de diciembre de 2022, corresponden principalmente a trabajadores hombres, los que concentran el 63,9% del total de contratos en tanto las trabajadoras mujeres alcanzan el 36,1%.

Tabla 22: Número de contratos registrados bajo la ley N°21.015, según sexo y condición de los trabajadores al 31 de diciembre de 2022

Sexo	Condición del trabajador									Total		
	Asignatarios de pensión de invalidez			Persona con discapacidad			Ambas condiciones					
	Cantidad contratos	% por condición del trabajador/a (fila)	% por sexo (columna)	Cantidad contratos	% por condición del trabajador/a (fila)	% por sexo (columna)	Cantidad contratos	% por condición del trabajador/a (fila)	% por sexo (columna)	Cantidad contratos	% por condición del trabajador/a (fila)	% por sexo (columna)
Hombres	7.588	11,3	68,0	28.384	42,4	63,9	31.041	46,3	63,5	67.013	100	63,9
Mujeres	3.571	9,5	32,0	16.002	42,7	36,1	17.872	47,7	36,5	37.445	100	36,1
Total	11.159	10,7	100	44.386	42,5	100	48.913	46,8	100	104.458	100	100

Notas: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

En cuanto al sexo de los trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley, corresponden principalmente a trabajadores hombres, los que concentran el 63,1% del total de contratos, mientras que las trabajadoras mujeres concentran el 36,9% de los contratos vigentes registrados. Ello se ve reflejado en la tabla 23.

Tabla 23: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N° 21.015, según sexo de los trabajadores.

Sexo	N°	%
Hombres	33.238	63,1%
Mujeres	19.670	36,9%
Total	52.908	100,0%

Nota: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Por su parte, la tabla 24 muestra que el 34,8% del total de contratos registrados bajo la ley N° 21.015 son de plazo indefinido, el 45,6% corresponde a contratos de plazo fijo y el 16,2% a contratos por obra o faena. Además, la misma tabla permite observar que el porcentaje de contratos a plazo fijo y por obra aumentan considerablemente a partir de la entrada en vigencia de la ley, pasando de representar el 1,8% del total de contratos registrados a más de un 16,2% del total.

Tabla 24: Número de contratos registrados bajo la ley N°21.015, según duración del contrato y fecha de inicio de la relación laboral.

Duración del contrato	Antes del 1 de abril de 2018		A partir del 1 de abril de 2018		Total	
	N	%	N	%	N	%
Indefinido	22.436	94,3%	28.059	34,8%	50.512	48,4%
Obra o Faena	428	1,8%	13.040	16,2%	13.475	12,9%
Plazo Fijo	622	2,6%	36.759	45,6%	37.388	35,8%
Total	23.786	100%	80.641	100%	104.458	100%

Notas: (1) Existen 31 contratos sin información sobre fecha de inicio y 3.083 sin información sobre duración, los que fueron considerados en las columnas "Total" y en los respectivos porcentajes para la suma de 100%. (2) Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

En la tabla 25 se presentan los trabajadores con contrato vigente registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral al 31 de diciembre de 2022, según la edad del trabajador. Se puede observar que, de los 48.767 contratos vigentes, 37.909 son celebrados por personas que tienen entre 26 y 59 años, representando más de tres cuartos del total (77,8%).

Tabla 25: Número de trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según rango etario y condición del trabajador.

Tramo etario	Condición del trabajador							
	Asignatarios de pensión de invalidez		Persona con discapacidad		Ambas condiciones		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Menos de 18 años	10	0,2%	18	0,1%	21	0,1%	49	0,1%
18 a 25 años	142	2,8%	1.375	6,1%	2.092	9,9%	3.609	7,4%
26 a 40 años	1.110	21,6%	8.056	35,7%	9.050	43,0%	18.216	37,4%
41 a 59 años	2.183	42,4%	9.687	42,9%	7.823	37,2%	19.693	40,4%
60 años o más	1.702	33,1%	3.450	15,3%	2.048	9,7%	7.200	14,8%
Total	5.147	100%	22.586	100%	21.034	100%	48.767	100%

Nota: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

La tabla 26 muestra la región en que se desempeñan los trabajadores contratados mediante la Ley de Inclusión Laboral. El 48,1% de los trabajadores con contratos vigentes se concentran en la Región Metropolitana, seguido por las regiones del

Biobío y Valparaíso con el 8,5% y el 7,8% del total de contratos vigentes respectivamente.

Tabla 26: Número de trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según región en la que se desempeñan los trabajadores.

Región	Trabajadores con contratos vigentes	
	N	%
Arica y Parinacota	325	0,7%
Tarapacá	1.142	2,3%
Antofagasta	2.485	5,1%
Atacama	1.051	2,2%
Coquimbo	1.481	3,0%
Valparaíso	3.783	7,8%
Metropolitana	23.476	48,1%
O'Higgins	2.124	4,4%
Maule	2.399	4,9%
Ñuble	1.209	2,5%
Biobío	4.158	8,5%
Araucanía	1.515	3,1%
Los Ríos	635	1,3%
Los Lagos	2.012	4,1%
Aysén	433	0,9%
Magallanes	521	1,1%
Sin información	18	0,0%
Total	48.767	100%

Notas: (1) La región se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección "Lugar de la prestación de servicios" del formulario de registro de contratos. (2) Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Como se mencionó previamente, del total de contratos que se han registrado bajo la Ley de Inclusión Laboral, hay 51.550 que se encuentran terminados al 31 de diciembre de 2022.

Si se compara el número de contratos terminados que iniciaron antes de la entrada en vigencia de la ley con aquel correspondiente a aquellos que iniciaron con posterioridad a esta, se puede evidenciar que estos últimos septuplican aquellos pertenecientes al primer grupo (45.257 contratos terminados que iniciaron desde la entrada en vigencia de la ley, versus 6.293 contratos terminados que habían iniciado

antes a esa fecha). Aunque ello sugiere que los contratos iniciados posterior a la ley podrían ser menos permanentes que aquellos anteriores, debe considerarse que desde 2019 a la fecha el país vivió un estallido social sumado al cierre de la economía durante la pandemia por COVID. Ello dificulta extraer conclusiones claras sobre los datos presentados, y abre preguntas respecto de qué instrumentos permitirían un análisis que controle el efecto de los fenómenos mencionados. Por otra parte, debe considerarse como causal de estas cifras el hecho de que en el Registro Electrónico Laboral, cada modificación y/o anexo de contrato, da origen a un nuevo registro o contrato, quedando las versiones anteriores, como contratos no vigentes y dependiendo de la fecha de término de la relación laboral, posiblemente correspondan a "contratos terminados".

Tabla 27: Número de contratos terminados registrados bajo la ley N° 21.015, según antigüedad del contrato al término de la relación laboral y fecha de inicio de la relación laboral.

Antigüedad del contrato	Antes del 1 de abril 2018		A partir del 1 de abril 2018		Total
	N	%	N	%	
Hasta 1 mes	77	1,2%	9.747	21,5%	9.824
Entre 1 y 6 meses	279	4,4%	24.174	53,4%	24.453
Entre 6 meses y 1 año	205	3,3%	5.454	12,1%	5.659
Entre 1 y 3 años	852	13,5%	4.281	9,5%	5.133
Entre 3 y 5 años	1.150	18,3%	679	1,5%	1.829
Entre 5 y 10 años	1.735	27,6%	0	0,0%	1.735
Más de 10 años	1.988	31,6%	0	0,0%	1.988
Sin información	7	0,1%	922	2,0%	929
Total	6.293	100%	45.257	100%	51.550

Notas: (1) Existen 2 contratos terminados en que no se cuenta con información de la fecha de inicio de la relación laboral, los que fueron considerados en la columna "Total". (2) Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Finalmente, con respecto a las causales de término de la relación laboral de los trabajadores con contratos registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral, dentro de las principales causales se encuentran la renuncia del trabajador (19,7%), el vencimiento del plazo del contrato (16,4%), y la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (13%), lo que es coincidente con las tres causales más recurrentes el año 2022 en los registros de la Dirección del Trabajo para los términos de contrato de la población general. La quinta causal de término de relación laboral más frecuente en este conjunto de contratos es la correspondiente a la no concurrencia (del trabajador) a las labores sin causa justificada. Si bien esta causal corresponde solo a un 7,9% de los contratos, es una causal que en la población general tiene una incidencia considerablemente menor. Cabe destacar que para un

24,4% de los casos no se dispone de información respecto de la causa de término del contrato.

Tabla 28: Número de contratos terminados registrados bajo la ley N° 21.015, según causal de término del contrato.

Causal de término del contrato	N	%
Art. 159 N° 1.- Mutuo acuerdo de las partes.	2.708	5,3%
Art. 159 N° 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.	10.136	19,7%
Art. 159 N° 3.- Muerte del trabajador.	320	0,6%
Art. 159 N° 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.	8.442	16,4%
Art. 159 N° 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.	6.725	13,0%
Art. 159 N° 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.	52	0,1%
Art. 160 N° 1.- Conductas indebidas de carácter grave.	61	0,1%
Art. 160 N° 2.- Ejecutar negociaciones prohibidas dentro del giro del negocio.	1	0,0%
Art. 160 N° 3.- No concurrencia a sus labores sin causa.	4.057	7,9%
Art. 160 N° 4.- Abandono del trabajo.	179	0,3%
Art. 160 N° 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias.	19	0,0%
Art. 160 N° 6.- Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones.	1	0,0%
Art. 160 N° 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato	166	0,3%
Art. 161 Inciso 1 – Necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	6.058	11,8%
Art. 161 Inciso 2 – Desahucio escrito del empleador.	63	0,1%
Art. 163 Bis – Procedimiento Concursal de Liquidación.	4	0,0%
Sin información	12.558	24,4%
Total	51.550	100%

Nota: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

4.2.3. Uso de medidas alternativas

Tal como se informó anteriormente, en las comunicaciones electrónicas recibidas durante el año 2022, hay 504 empresas que declararon haber implementado medidas alternativas.

En la tabla 29 se presentan las empresas que declararon haber implementado medidas alternativas, con desglose según la medida utilizada. Se puede observar que el número de empresas que declara haber implementado solo donaciones fue aumentando, desde 224 empresas el año 2019 a 312 empresas el año 2021, para

decaer luego a 226 en 2022. Por otro lado, el número de empresas que declara sólo haber celebrado contratos de prestación de servicios ha ido disminuyendo de forma constante, desde 167 empresas en la declaración del año 2019 a sólo 70 empresas el año 2022. Por su parte, las empresas que implementaron ambas medidas alternativas también han ido disminuyendo. Todo lo anterior, en el marco de un gran aumento de las empresas que no explicitan las medidas alternativas que implementaron, lo que podría dar cuenta de un problema de control en el cumplimiento de éstas.

Tabla 29: Número de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas, según medida utilizada y año de declaración.

Medida alternativa	2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sólo celebración de contratos de prestación de servicios	167	6,9%	137	5,8%	111	4,2%	70	3,0%
Sólo donaciones	224	9,3%	280	11,9%	312	11,8%	226	9,6%
Ambas medidas alternativas	36	1,5%	28	1,2%	19	0,7%	20	0,8%
No explicita medidas utilizadas	70	2,9%	60	2,6%	83	3,1%	188	8,0%
Total	497	20,6%	505	21,5%	525	19,8%	504	21,4%

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

En conformidad a la ley, a partir del año 2021, las empresas que cumplen su obligación de reserva legal del 1% a través de medidas alternativas tienen la obligación de informar las razones fundadas por las cuales no pueden dar cumplimiento a la ley a través de la contratación directa de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, en los años previos al 2021, algunas empresas declararon las razones fundadas para el uso de medidas alternativas.

La tabla 30 presenta la distribución de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas, según las razones fundadas declaradas. Se puede observar que, en la declaración del año 2021, el 20,2% de las empresas declaró como razón fundada la “Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo, que cumplan con el perfil solicitado”, el 16,2% de las empresas declaró la “Naturaleza de las funciones que desarrolla”, el 4,2% declaró ambas razones y el 59,4% de las empresas no explicitó las razones. Dicha proporción cambia

considerablemente en 2022, cuando las empresas declararon estas razones en un 3,4%, 27,6% y 27,4% respectivamente, con una no declaración de 41,7%. Cabe destacar que el no explicitar ninguna razón ha ido disminuyendo sostenidamente en el tiempo.

Tabla 30: Razones fundadas declaradas por las empresas, según año de la declaración.

Razones fundadas	2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Naturaleza de las funciones que desarrolla ¹⁶	60	12,1%	51	10,1%	85	16,2%	139	27,6%
Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo que se haya formulado ¹⁷	28	5,6%	73	14,5%	106	20,2%	17	3,4%
Ambas razones	5	1,0%	17	3,4%	22	4,2%	138	27,4%
No explicita razones	404	81,3%	364	72,1%	312	59,4%	210	41,7%
Total	497	100	505	100	525	100	504	100

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, actualizado al 31 de diciembre de 2022

4.2.3.1 Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo que se haya formulado

La Bolsa Nacional de Empleo cumple el rol de acreditar que las empresas realizaron las ofertas de trabajo inclusivas y, de este modo, avalar cuando éstas esgrimen razones fundadas de “no concurrencia de postulantes”. Como se observa en la tabla 31, dicha oferta ha ido aumentando progresivamente con los años:

Tabla 31: Ofertas de trabajo inclusivo acreditadas, certificados emitidos y colocaciones verificadas por la BNE

Año	Ofertas acreditadas en la BNE	Certificados emitidos	Colocaciones
2018	1.468	273	
2019	2.458	334	
2020	2.544	324	245

¹⁶ Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional (letra a) del artículo 7 del Decreto N° 64 que aprueba reglamento del capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral publicado el 1 de febrero de 2018).

¹⁷ Se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido (letra b) del artículo 7 del mismo Decreto N° 64 señalado en la nota al pie anterior).

2021	9.561	308	635
2022	12.051	595	829

Fuente: Bolsa Nacional de Empleo con datos estimados al cierre de cada año

Cabe hacer notar que el número de certificados emitidos por la Bolsa Nacional de Empleo, respecto a que no existen postulantes con discapacidad en las ofertas inclusivas publicadas por los empleadores es muy superior a las que son indicadas en las razones fundadas. Esta disparidad sería principalmente atribuible al hecho de que la BNE publica una cantidad de concursos mayor a la cantidad de puestos de trabajo efectivos declarados a través de comunicaciones electrónicas. De otra forma, ello sería indicativo de que no todos estos certificados están siendo utilizados por las empresas en el momento de realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo.

4.2.3.2. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885

En relación con esta medida alternativa de cumplimiento de la ley, cabe tener presente que el Ministerio de Desarrollo Social y Familia tiene a su cargo el proporcionar los elementos necesarios para el funcionamiento de la ley N° 19.885 de Donaciones con Fines Sociales, la cual “norma el buen uso de las donaciones de personas jurídicas que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos”.

En relación con el Registro de Donatarios de la ley N° 21.015 y para efectos de permitir una mayor comprensión del análisis de esta medida alternativa, es importante mencionar que este corresponde a un directorio de fundaciones y corporaciones que tienen por objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Sólo las instituciones pertenecientes a este Registro pueden presentar iniciativas al Banco de Proyectos de la ley N° 21.015 y así los donantes pueden acogerse a la medida alternativa establecida en la ley.

Desde la implementación de la ley el año 2018, el total de instituciones aprobadas para su ingreso al Registro de Donatarios de la Ley N°21.015 entre los años 2018 y 2022, es de 53 instituciones. Respecto a las iniciativas aprobadas para el Banco de Proyecto de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, durante el mismo periodo se han aprobado un total de 96 iniciativas, como se muestra en el resumen de la siguiente tabla detallado por año:

Tabla 32: Registro de Donatarios y Banco de proyectos de la ley N° 21.015, según año de ingreso.

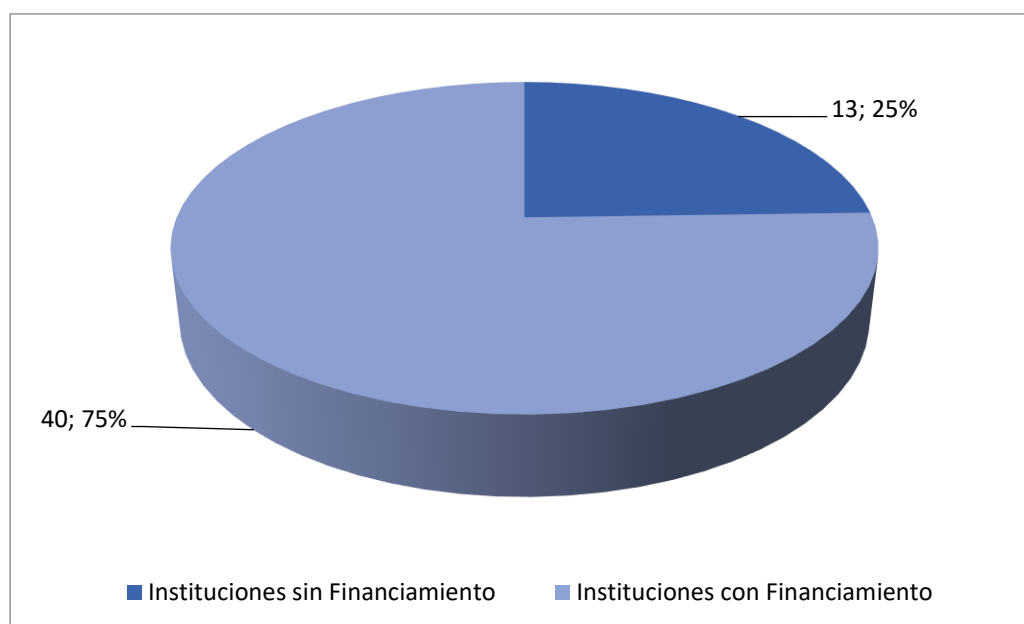
	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Instituciones aprobadas Registro de Donatarios	21	14	11	3	4	53
Iniciativas aprobadas Banco de Proyectos	19	22	26	19	10	96

Fuente: Elaboración Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada.

El gráfico 5 presenta las instituciones aprobadas en el Registro de donatarios, de acuerdo con si tienen o no financiamiento. Se puede observar que, de las 53 instituciones aprobadas, 40 cuentan con financiamiento acogido a la ley N° 21.015, lo que representa el 75% de las instituciones registradas.

Gráfico 5: Instituciones del Registro de Donatario y Financiamiento (Número y porcentaje).

Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de



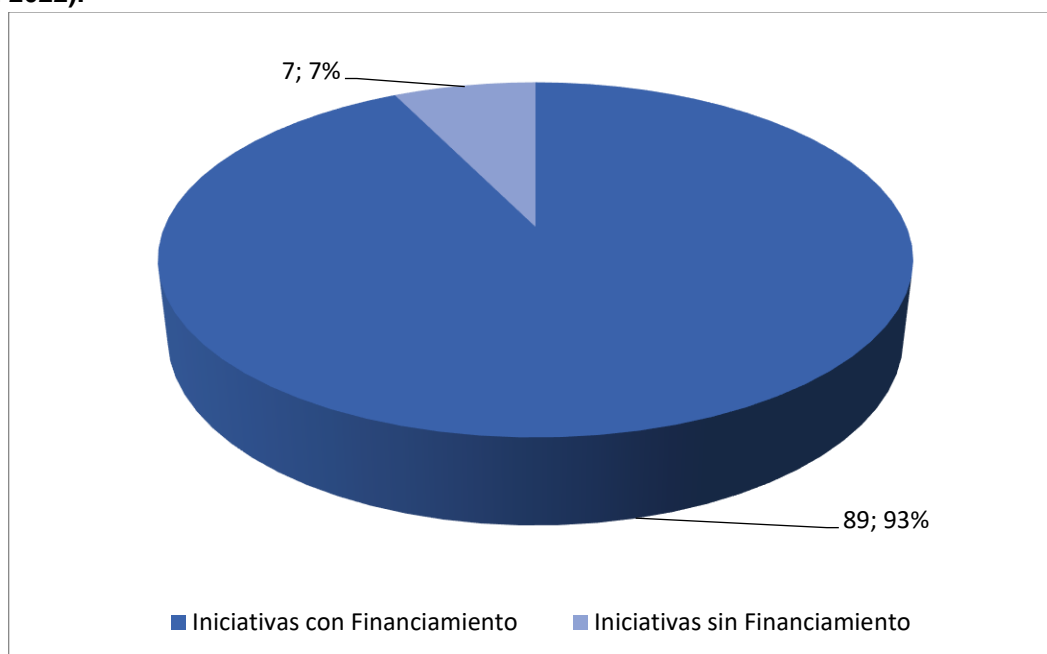
Cooperación Público-Privada, sobre información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Por otra parte, cabe tener presente que las instituciones del Registro de Donatarios pueden presentar proyectos que tienen como objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Los proyectos son presentados al Consejo de Donaciones Sociales para su evaluación, aprobación e incorporación

al Banco de Proyectos. Dicha aprobación se sustenta en una evaluación técnica, que realiza la Secretaría Técnica, la que emite una pre-calificación, que posteriormente es revisada y evaluada por el Consejo para su aprobación.

De acuerdo con el gráfico 6, de las 96 iniciativas que se han presentado desde la entrada en vigencia de la ley y hasta noviembre de 2022, 89 (93%) cuentan con financiamiento.

Gráfico 6: Proyectos ingresados al Banco y Financiamiento. Número y porcentaje (2018 – nov. 2022).



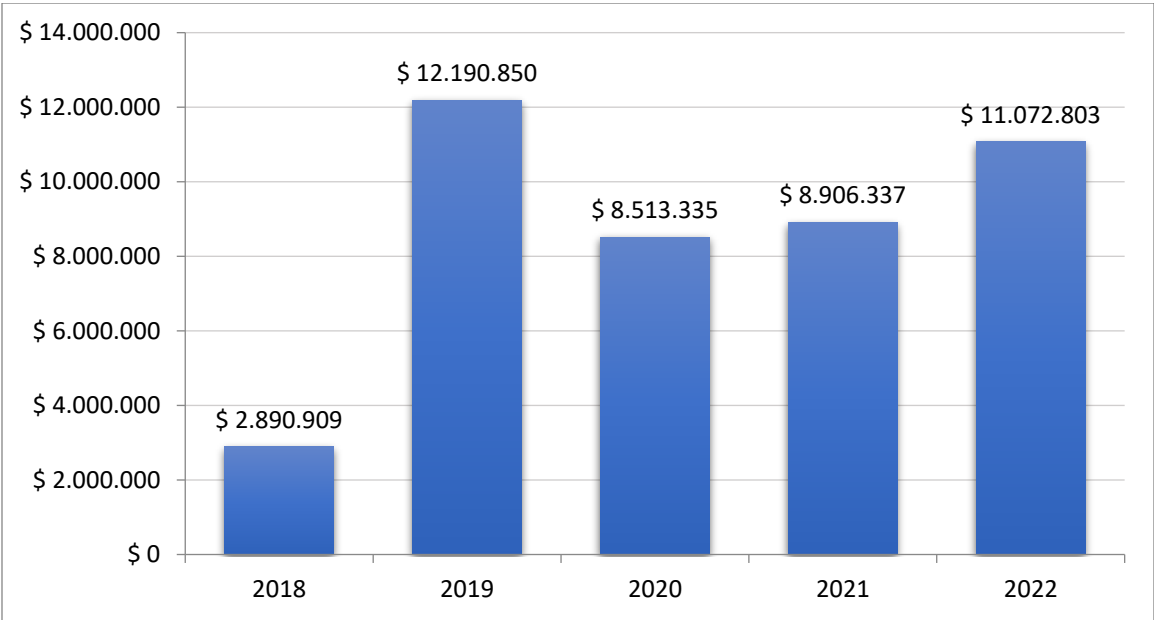
Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En lo que respecta a las donaciones efectuadas con motivo de la ley de Inclusión Laboral, estas solo pueden ser en dinero y deben ser realizadas por personas jurídicas, con el objeto de financiar la ejecución de programas o proyectos registrados en el Banco de Proyectos que tienen como objeto la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis de la ley N° 19.885. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta. El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del

decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Con relación al monto total de donaciones realizadas, el gráfico 7 permite analizar el detalle por año desde la entrada en vigencia de la ley. Se puede observar que el monto total recibido fue de \$2.890 millones el año 2018, \$12.190 millones el año 2019 y \$8.513 millones entre enero y noviembre de 2020, \$8.906 millones en 2021 y \$11.072 millones en 2022. Todo ello suma en total \$43.571 millones desde el inicio de la ley.

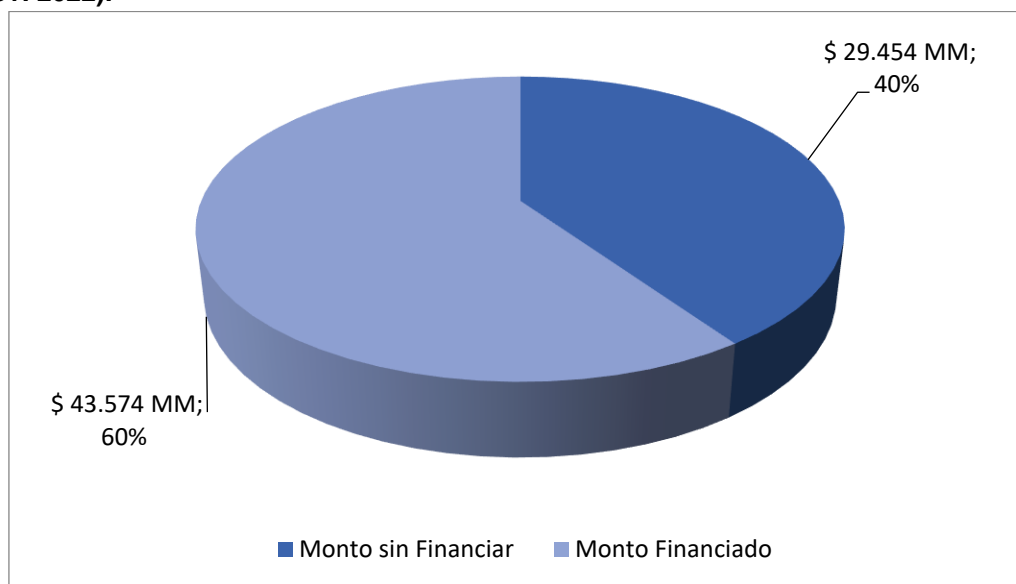
Gráfico 7: Donaciones por año ley N°21.015, según año en miles de pesos (2018-nov. 2022).



Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Valor 2020 sin incluir el mes de diciembre, mes en el cual se concentran la mayor cantidad de donaciones del año.

En cuanto al monto total solicitado por las iniciativas aprobadas en el Banco de Proyectos de la Ley de Inclusión Laboral, éstas suman un total de \$73.025 millones, es decir, que, a noviembre de 2022, según los registros enviados al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se ha recibido el 60% del monto total solicitado (\$43.574 millones), como indica el gráfico 8.

Gráfico 8: Monto Financiado Banco de Proyectos v/s Monto sin financiar, en miles de pesos (2018-nov. 2022).



Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Las 10 instituciones que han recibido mayores donaciones se indican en la tabla 33:

Tabla 33: 10 instituciones con el mayor porcentaje de donaciones entre los años 2018-2022.

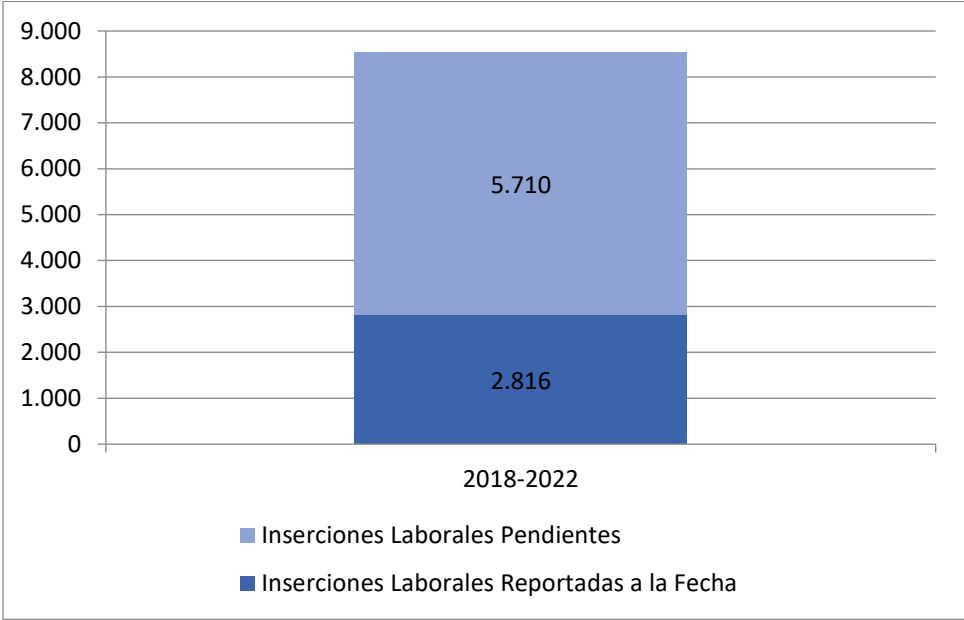
Nombre de la institución	Monto recibido (2018- noviembre 2022)
Fundación Descúbreme	\$ 7.072.836.632
Fundación Tacal	\$ 5.579.849.055
Fundación Contrabajo	\$ 3.673.320.466
Fundación AVANZA Inclusión Socio-Laboral	\$ 2.840.432.267
Fundación para Ayuda y Rehabilitación de Discapacitados	\$ 2.779.702.290
Fundación Luz	\$ 2.691.520.931
Fundación Nacional para la Accesibilidad, el Diseño Universal y la Inclusión Social	\$ 2.294.888.010
Fundación Best Buddies Chile	\$ 2.080.427.347
Fundación Miradas Compartidas	\$ 1.651.837.033
Fundación CpueD	\$ 1.617.257.827

Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Con respecto a las inserciones laborales reportadas por las instituciones en los 96 proyectos que se encuentran en ejecución, de un total proyectado de 8.526

inserciones laborales (cifra proyectada al final del proyecto), se reportan a la fecha 2.816, es decir el 33% del número proyectado. Se deja constancia de que esta información fue auto reportada por las mismas instituciones, a través de información solicitada por la Secretaría Técnica durante el mes de enero de 2023. En relación con la permanencia Laboral, las instituciones declaran la permanencia de 1.186 personas por al menos 6 meses, lo cual corresponde al 42% de los beneficiarios insertados laboralmente.

Gráfico 9: Número de Inserciones laborales proyectadas v/s Inserciones laborales pendientes (Año 2018-nov. 2022).

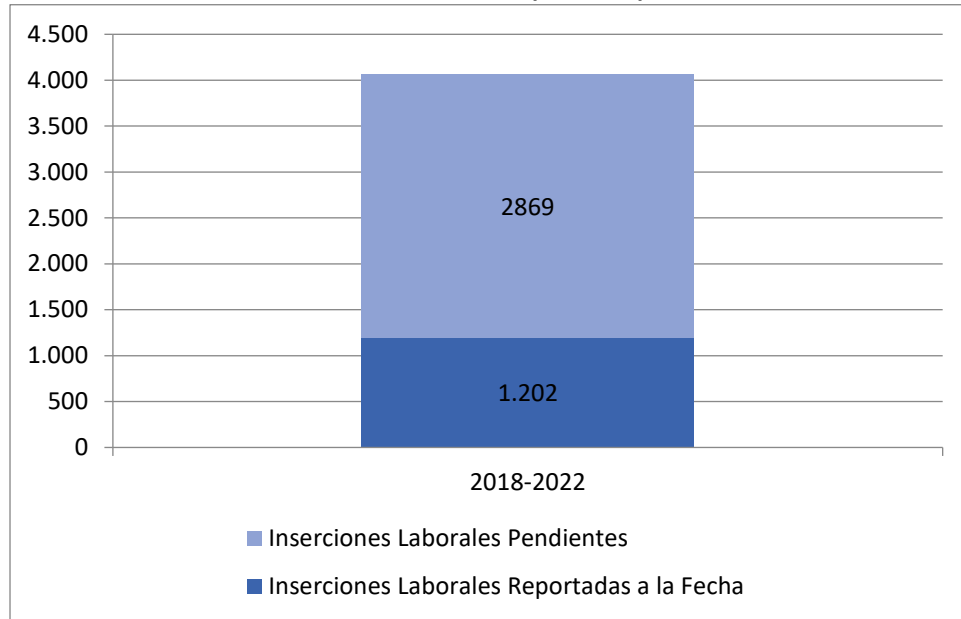


Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

De los 96 proyectos aprobados, un total de 39 intervenciones terminaron su ejecución. De los proyectos finalizados, se proyecta un total de 4.071 inserciones laborales, de las cuales se lograron concretar 1.202 a la fecha, es decir un 29.5%. En relación con la permanencia laboral, las instituciones declaran que 485 personas continúan en su puesto de trabajo por al menos 6 meses, lo cual corresponde al 40% de los beneficiarios insertados laboralmente. Se deja constancia que esta información fue auto reportada por las mismas instituciones, a través de información solicitada por la Secretaría Técnica durante el mes de enero 2023 y el reporte anual de donaciones.

Gráfico N° 10

**Inserciones laborales proyectadas en proyectos finalizados v/s Inserciones laborales pendientes en proyectos finalizados
Año 2018-2022 (Número)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, Ministerio de Desarrollo Social, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 y 2022 al Ministerio de Desarrollo Social.

El reglamento que regula las donaciones sociales establece en su artículo 49° que “El Ministerio, a través de la Secretaría Técnica de Donaciones Sociales, ejercerá las siguientes funciones: a) Precalificar técnicamente a las instituciones que postulan al Registro; b) Precalificar técnicamente los programas y proyectos que postulan al Banco de Proyectos; c) Elaborar y mantener el Registro y el Banco de Proyectos; d) Proponer instructivos y procedimientos internos para el funcionamiento del Fondo; e) Crear y mantener un sistema de información de las distintas etapas de ejecución de los proyectos o programas adjudicados con recursos del Fondo; f) Convocar y administrar las elecciones de los integrantes del Consejo a que se refiere el artículo 4° de la ley; g) Suprimir del Banco de Proyectos aquellos proyectos o programas que hubieren sido completamente ejecutados, sea que hubieren sido financiados mediante donaciones o por otros medios, o bien aquellos que no estuvieren en ejecución y hubieren permanecido más de tres años en el Banco de Proyectos sin haber recibido donación alguna; h) Mantener información actualizada del monto de las donaciones recibidas por cada uno de los proyectos o programas incorporados al Banco de Proyectos; i) Velar por el debido cumplimiento de las obligaciones impuestas a donatarios y donantes por los artículos 11, 13 y 14 de la ley, y remitir los antecedentes al Servicio de Impuestos Internos en caso de verificar alguna de las conductas descritas en los artículos

citados o la conducta descrita en el artículo 97 N° 24 del Código Tributario, y j) Ejercer cualquiera otra función que la ley, este Reglamento o el Consejo le encomienden”.

Sin embargo, a pesar de los recursos entregados a las instituciones y los proyectos financiados, no se han realizado evaluaciones de resultados ni de impacto de los proyectos de la Ley N°21.015 que permitan argumentar la efectividad de los proyectos financiados en relación con el propósito de incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

4.2.3.2. Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad

Respecto al análisis del uso de la medida alternativa correspondiente a la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, cabe remitirse a la información proporcionada en la tabla 25, sobre número de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas, según medida utilizada y año de declaración.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, si bien contienen el detalle que permite identificar las empresas de servicios transitorios y/o contratistas -a través de las cuales las empresas obligadas pueden cumplir a través de medida alternativa-, este es un dato respecto del cual la DT no tiene una evaluación referente a su calidad, en tanto no se ha procesado ni reportado nunca, por lo cual requiere de tiempo de evaluación, procesamiento y análisis para incluirlo en los informes periódicos.

4.2.4. Denuncias, fiscalizaciones y sanciones de la Dirección del Trabajo

En esta sección se reportan las denuncias, fiscalizaciones, sanciones y multas¹⁸, por el incumplimiento de la ley N° 21.015, hasta el 31 de diciembre del año 2022.

En la tabla 34 se presentan las denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, según año y solicitante de la denuncia. Se puede observar que durante el año 2019 se presentaron 8 denuncias en total, número que cayó el año 2020 a 3 denuncias, el año 2021 se interpusieron 20 y el 2022 16, totalizando sólo 47 denuncias en todo el periodo.

¹⁸ Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo pueden sufrir variaciones retroactivas, debido a ingresos tardíos y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

Tabla 34: Número de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la ley N° 21.015, según solicitante y año.

Tipo Solicitante	2019	2020	2021	2022	Total
Trabajadores	2	1	6	14	23
Organización Sindical	4	1	5	0	10
Fiscalizador	0	0	4	0	4
Autoridad	2	0	1	0	3
Tercero	0	0	0	2	2
No se Identifica	0	1	1	0	2
Dirección Regional	0	0	1	0	1
Dirección Nacional	0	0	1	0	1
Inspección	0	0	1	0	1
Total	8	3	20	16	47

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

En la tabla 35 se presentan las materias denunciadas. Se debe tener en cuenta que una denuncia puede incluir más de una materia denunciada.

Es posible observar que las materias más denunciadas son “No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1 por ciento de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez” y “No registrar en el sitio electrónico de la dirección del trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez”.

Tabla 35: Número de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la ley N° 21.015, según año y materia denunciada.

Materias Denunciadas	2019	2020	2021	2022	Total
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	7	3	7	11	28
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	4	0	8	2	14
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez	3	0	4	4	11
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con	4	0	2	1	7

discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez					
No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885	1	0	3	1	5
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 bis	1	0	2	2	5
No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez	0	0	2	0	2
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa	1	0	0	0	1
Total	21	3	28	21	73

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero 2021.

Con respecto a las materias fiscalizadas, aquellas más recurrentes han sido “No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año” y “No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez”, como se observa en la tabla 36.

Tabla 36: Número de materias fiscalizadas por la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la ley N° 21.015, según año.

Materias Fiscalizadas	2019	2020	2021	2022	Total
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	103	201	541	2	847
No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez	100	0	55	0	155
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	7	2	6	10	25
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez	2	0	2	3	7
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez	3	0	2	1	6

No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885	1	0	2	1	4
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 bis	1	0	0	2	3
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa	1	0	0	0	1
Total Inclusión Laboral	218	203	608	19	1.048
Otras materias ¹⁹	0	0	1	0	1
Total	218	203	609	19	1.049

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Finalmente, en cuanto a las sanciones y montos en resoluciones administrativas de multa cursados por la Dirección del Trabajo, en la tabla 37 se puede observar que durante el año 2021 se recabó el monto máximo por motivo de sanciones, llegando a \$1.035.285.450. En 2022, sin embargo, el monto desciende a \$25.596.648, el más bajo del que se tiene registro.

Tabla 37: Número de sanciones y montos iniciales en resoluciones administrativas de multa cursadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la ley N° 21.015, según materia y año.

Materias Sancionadas	2019	2020	2021	2022	Total
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	\$ 294.198.000	\$ 615.289.980	\$ 920.533.200	\$ 0	\$1.830.021.180
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	\$ 331.046.320	\$ 0	\$ 103.075.540	\$ 22.996.440	\$457.118.300

¹⁹ Corresponden a materias consideradas en fiscalizaciones originadas en Programas de Fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral, no relacionadas directamente con el tema.

No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 2.600.208	\$2.600.208
Total Inclusión Laboral	\$ 625.244.320	\$ 615.289.980	\$ 1.023.608.740	\$ 25.596.648	\$2.289.739.688
Otras materias ²⁰	\$ 0	\$ 0	\$ 11.676.710	\$ 0	\$11.676.710
Total	\$ 625.244.320	\$ 615.289.980	\$ 1.035.285.450	\$ 25.596.648	\$2.301.416.398

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Cabe señalar que durante el año 2022, hubo un bajo número de fiscalizaciones, debido a que no se realizaron programas de fiscalización de la materia en cuestión, esto se debe a que la materia de ley de inclusión no estaba dentro de las materias priorizadas definidas en la Circular N°19 de 10.03.2022 del Departamento de inspección de la Dirección del Trabajo.

La no priorización responde a que se detectó que la Ley 21.015 y el reglamento establecido mediante el decreto n° 64, no permitían una fiscalización del objetivo de la ley en forma certera. En efecto, solo era posible fiscalizar la comunicación electrónica y no el cumplimiento de la reserva legal del 1%, ya que, a partir de la norma, el reglamento establecido en el decreto 64 y los dictámenes, estos referían la posibilidad de realizar cumplimientos alternativos una vez terminado el periodo, esto es, en el momento en que ya se encontraban en incumplimiento. Por ello durante el año 2022 se determinó un trabajo con el Ministerio del Trabajo y el SENADIS para mejorar el reglamento de la ley especialmente en lo que dice relación al cumplimiento del fondo o su contenido.

Consecuencialmente con lo anterior, también se encuentran en aplicación progresiva las obligaciones que establece la Ley 21.275, Modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad publicada en el Diario Oficial de 21 de octubre de 2020, la que también tiene una serie de obligaciones que se deben reglamentar. Por lo que, se incluyen en el proyecto de modificación del reglamento 64 y que además suponen ajustes tecnológicos en la plataforma que posee la Dirección del Trabajo para esa materia.

²⁰ Corresponden a materias consideradas en fiscalizaciones originadas en Programas de Fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral, no relacionadas directamente con el tema.

Por último, para el año 2023, la materia de inclusión si se encuentra en la priorización para su fiscalización programada o planificada. Se informa además que en el mes de enero de 2023 se realizó una campaña de difusión a las empresas, que consistió en la realización de una comunicación por correo electrónico a todas las empresas, que según la base de datos, tienen la obligación de cumplir con la ley de inclusión laboral, para que realizaran la comunicación electrónica durante el mes de enero del mismo año. Fueron enviados correos electrónicos a 6.083 registros, de los cuales se identificaron 5.392 contactos únicos. Se confirmó la lectura de 3.754 mensajes.

A continuación, se adjunta la plantilla de la comunicación remitida.



Estimado/a Empleador/a: @Razón_Social@

En el marco de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y Ley N° 21.275 que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de las y los trabajadores con discapacidad, la Dirección del Trabajo le recuerda que en caso de contar con 100 o más trabajadores, estará obligado, entre otras cosas, a:

Efectuar una Comunicación Electrónica en el mes de enero de cada año en la página web de la Dirección del Trabajo, informando el número de trabajadores que la empresa contrató o mantuvo contratados durante el año 2022; o las medidas alternativas utilizadas, señalando las razones fundadas, en caso de corresponder. Además, se deberá acompañar una copia escaneada de la política vigente en la empresa en materias de inclusión.

Contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, del total de las y los trabajadores de la empresa.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422.

La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional es verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la Ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

EVITE MULTAS ENVIANDO LA COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA EN EL MES DE ENERO DE 2023



Además, durante marzo, se realizará una fiscalización electrónica, de la materia “comunicación electrónica, a todas las empresas que no hayan cumplido con la obligación de comunicar. Con estas acciones, la Dirección del Trabajo espera aportar a que los empleadores cumplan sus obligaciones laborales, en particular en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

4.2.5 Estimación alternativa de cumplimiento de la cuota del 1%

Como se ha podido apreciar, en el presente capítulo, los niveles de inclusión laboral se han podido observar en relación con los depósitos de contratos que realizan los empleadores en los sistemas de información de la Dirección del Trabajo. Sin embargo, lo informado por los empleadores no es contrastado de forma sistemática con los registros oficiales tanto del Registro Nacional de la Discapacidad que administra el Registro Civil e Identificación y con el Registro Nacional de Asignatarios de Pensiones de cualquier Régimen Previsional que administra la Superintendencia de Seguridad Social.

Por la razón antes expuesta, es que usando datos del Seguro de Cesantía, se ha establecido el número de trabajadores con algún tipo de discapacidad que fueron contratados en empresas de cada tamaño. Tal cálculo es aportado por la Unidad de Estudios de la Subsecretaría del Trabajo, de manera de tener una aproximación alternativa a lo reportado por empleadores a la Dirección del Trabajo.

Para construir estos cruces, se utilizaron datos del seguro de cesantía, el Registro Civil e Identificación, en específico, en el Registro Nacional de Discapacidad, y de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus registros sobre personas asignatarias de pensiones de invalidez. La información entregada por estos últimos dos servicios corresponde a una actualización de junio de 2022, por lo que se emplearon datos del seguro de cesantía correspondientes también a esa fecha.

Utilizando los RUTs innominados de las personas pudo identificarse la empresa en que trabajaban las personas que registraban algún tipo de discapacidad, privilegiando los contratos de mayor renta en caso de existir más de uno.

A partir de lo anterior, y con atención al número de trabajadores asociados a los RUTs de cada empresa, pudo estimarse el tamaño de éstas (ver tabla 38). Para ello se utilizó la categoría tradicional del código del trabajo, artículo 505 bis, pero distinguiendo las empresas medianas afectas a la ley 21.015 (100 o más trabajadores) de aquellas excluidas de la obligación legal (menos de 100 trabajadores).

Tabla 38: construcción de categorías del tamaño de empresas

Categoría de tamaño	Número de trabajadores	Aplicación ley 21.015
Grande	200 o más	Aplica

Mediana, 100 o más	100 a 199	Aplica
Mediana, menos de 100	50 a 99	No aplica
Pequeña	10 a 49	No aplica
Micro	Menos de 10	No aplica

Elaboración propia complementando categorías del Código del Trabajo y de la ley 21.015

De tal modo, pudo calcularse cuántas personas con y sin discapacidad se emplean en cada tamaño de empresa (tabla 39) y cuántas empresas de cada tamaño cumplen con emplear al menos un 1% de trabajadores con algún tipo de discapacidad (tabla 40). Como puede verse en la tabla, en ningún tamaño de empresa se alcanza un empleo de trabajadores con discapacidad cercano al 1% que se persigue con la Ley 21.015. Sin embargo, tal porcentaje crece junto con el tamaño de las empresas, llegando a 0,61% en el caso de las grandes y siendo sólo de 0,36% para el caso de las micros. A su vez, se observa que este crecimiento aumenta en las empresas que por su tamaño están afectas a la ley: mientras el aumento es de 0,04 pp. entre la categoría micro a pequeña, y de esta a la mediana de menos de 100 trabajadores, el alza es de 0,08 pp. (de 0,44% a 0,52%) en las medianas de más de 100 trabajadores. Ello podría, al menos, sugerir un efecto que ha tenido la legislación en las empresas afectas.

Tabla 39: cantidad de trabajadores con y sin discapacidad empleados según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Número de trabajadores		Porcentaje trabajadores con discapacidad
	Con discapacidad	Sin discapacidad	
Grande	13.848	2.259.250	0,61%
Mediana >100	2.347	446.092	0,52%
Mediana <100	1.936	435.903	0,44%
Pequeña	4.051	999.497	0,40%
Micro	3.874	1.063.385	0,36%
Total	26.056	5.204.127	0,50%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del seguro de cesantía, Registro Civil y SUSESO de junio de 2022. Se consideran personas con algún tipo de discapacidad todas aquellas que cuenten con una inscripción de éstas en el Registro Nacional de Discapacidad, o que sean asignatarias de pensión de invalidez por parte de la SUSESO.

En la tabla 40 se presentan la cantidad de empresas que cumplen con emplear al menos un 1% de trabajadores con algún tipo de discapacidad. Como puede notarse, y en contraste con lo visto en la tabla 34, son las empresas medianas de menos de 100 trabajadores las que tienden a cumplir más con esta cuota (un 24,8% de ellas lo hace), pese a que la ley no las obliga a ello. En contraste, las empresas grandes y medianas de más de 100, que sí están obligadas por la ley, cumplen esta cuota

sólo en un 15,9% y 17,4%, respectivamente. En todo caso, las que menos cumplen la cuota son las empresas pequeñas (8,9%) y micro (1,4%).

Tabla 40: cantidad de empresas que cumplen con emplear un 1% de trabajadores con algún tipo de discapacidad según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Número de empresas		Porcentaje de empresas que cumplen 1%
	Cumple 1%	No cumple 1%	
Grande	447	2.605	14,6%
Mediana >100	540	2.707	16,6%
Mediana <100	1.506	4.842	23,7%
Pequeña	3.703	47.648	7,2%
Micro	3.828	476.727	0,8%
Total	10.024	534.529	1,88%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del seguro de cesantía, Registro Civil y SUSESO de junio de 2022. Se consideran personas con algún tipo de discapacidad todas aquellas que cuenten con una inscripción de éstas en el Registro Nacional de Discapacidad, o que sean asignatarias de pensión de invalidez por parte de la SUSESO.

5. Conclusiones y recomendaciones

Este informe tenía por objetivo evaluar la Ley N° 21.015 en lo relativo a la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público y privado, así como también en lo que respecta a la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de su cumplimiento. De acuerdo con el análisis realizado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Dirección del Trabajo, Servicio Nacional de Discapacidad y el Servicio Civil, se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones para el buen funcionamiento y aplicabilidad de la ley en el marco de profundizar la inserción laboral de personas en situación de discapacidad. A continuación, se presentan estas conclusiones y recomendaciones tanto para el sector público como privado.

Conclusiones

En primer lugar, respecto de la implementación de la ley de inclusión laboral en el sector público, resulta destacable que los contratos vigentes que son informados año a año por las instituciones públicas pasaron de 1.311 el año 2018 a 1.916 el año 2021, mostrando un avance de un 46% en cuatro años. Además, en este informe se observó que la tasa de no respuesta entre las instituciones públicas respecto del grado de cumplimiento de la ley ha ido disminuyendo a lo largo del

tiempo (pasando del 35% el 2018 a 14% el 2021), permitiendo robustecer el análisis respecto de la implementación de la nueva normativa.

Desde el punto de vista de los niveles de inclusión laboral alcanzados, tan sólo el 21% de los servicios públicos obligados cumple la cuota del 1%. Si bien el rendimiento muestra una mejora en el tiempo desde el 11% registrado en el año 2018, aún falta bastante por avanzar. En efecto, desde el punto de vista del cumplimiento global, tal como se muestra en el capítulo correspondiente, aumentan los servicios que cumplen completamente la Ley, de 10% a 20% y disminuyen los servicios que incumplen la normativa, pasando de 58% el 2018 a 34% el año 2021. Por otra parte, se observa que esta disminución de incumplimiento hace aumentar la categoría de servicios que cumple de manera formal el reporte, sin cumplir la cuota o la selección preferente.

En relación con lo anterior, se debe considerar la falta de claridad respecto a la fiscalización de esta ley en las instituciones públicas, especialmente sobre qué institución es la responsable de vigilar, solicitar información y ejecutar acciones correctivas. Todo esto dificulta el planteamiento de acciones de refuerzo y apoyo para la implementación de la ley y, sobre todo, para proponer y diseñar ajustes de mejora. En ese sentido, se hace necesario confirmar y robustecer el rol de la Contraloría General de la República en materia de fiscalización de la ley N° 21.015, o de algún otro órgano, reforzando sus atribuciones para efectos de que pueda hacer exigible el cumplimiento de las obligaciones que impone dicha ley y el Decreto N° 65 del 20 de noviembre de 2017. Lo anterior contrasta con el rol de la Dirección del Trabajo en la fiscalización de esta ley en las instituciones privadas, además de su rol activo en la emisión de dictámenes que han orientado la implementación de la ley en dicho sector. A su vez, y en línea con lo anterior, resulta especialmente relevante la debilidad de las razones fundadas que esgrimen los jefes de servicios públicos, basadas por un lado en “la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos” y, por el otro, en “la naturaleza de las funciones”.

La necesidad de aumentar la información disponible sobre la implementación de la Ley N° 21.015, no sólo debe acotarse al cumplimiento de la normativa, sino también a orientaciones técnicas y lineamientos para que las instituciones públicas puedan abordar las exigencias en el marco de la inclusión, por ejemplo, para las distintas etapas de los procesos de reclutamiento y selección, pero también lo que sucede dentro de las instituciones una vez que las personas ya han sido contratadas, como la implementación de ajustes razonables, acompañamiento y un clima laboral libre de discriminación. La ausencia de esto, sumado al poco conocimiento sobre esta temática, podría estar relacionada a la debilidad del avance anotado.

Respecto a las falencias asociadas a la implementación de la ley, se detecta una articulación normativa que pone trabas a la contratación de personas con discapacidad, sobre todo en instituciones públicas, además de la falta de información y formación tanto para postulantes como reclutadores. En relación con lo anterior cabe considerar que la actual normativa, que exige educación media completa para ingresar a instituciones públicas, implica la exclusión de un importante número de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que egresaron de escuelas especiales, educación que no es homologada con la educación formal.

En segundo lugar, en el sector privado los resultados muestran que, por un lado, la comunicación electrónica que las empresas deben realizar a la Dirección del Trabajo pasó de 30% el año 2020 a 37% el año 2021 y 34% el 2022, mostrando una tendencia no lineal que resulta preocupante. En resumidas cuentas, esto se traduce en que sólo una de cada tres empresas cumple con esta obligación legal.

Ahora bien, un aspecto positivo es que desde el año 2019 en que los contratos vigentes informados por las empresas eran poco más de 11 mil, el año 2022 se registran 52.908 contratos vigentes con lo que se ha cuatriplicado su registro desde el año 2019. Con esto, se verifica que la ley ha tenido un efecto en términos de inclusión laboral. Se debe considerar que 66,9% de estos contratos iniciaron antes de la entrada en vigor de la Ley, aunque en gran medida han sido registrados con posterioridad, por lo cual se entiende que, en parte, este avance en inclusión es registral, ya que ha estimulado que personas que ya estaban contratadas, comuniquen su discapacidad a sus empleadores, o que los empleadores registren esa información en la Dirección del Trabajo.

Cabe señalar que estos resultados contrastan con el análisis realizado con registros administrativos. Precisamente, cuando se revisan datos de trabajadores que se encuentran registrados en las bases de datos del seguro de cesantía, y en los registros que acreditan su condición de discapacidad, se observa que la cantidad de personas discapacitadas trabajando en empresas del sector privado son 26.056 sobre un total 5.204.127 en junio del año 2022. Al estimar la distribución según tamaño de empresa de la cantidad de trabajadores que presentan algún grado de capacidad, se observa que estos no alcanzan el 1% de los ocupados. Por otra parte, mirando particularmente cuántas empresas cumplen con la contratación de un 1% de trabajadores con algún grado de discapacidad, se aprecia que de forma desagregada tanto las empresas grandes y medianas de 100 trabajadores o más, un 14,6% y un 16,6% estarían cumpliendo la reserva legal del 1%.

Un punto relevante de los resultados de este informe es la amplia utilización de las medidas alternativas en el caso de los empleadores de las empresas del sector privado. En efecto, entre el 2019 y el 2022, uno de cada cinco empleadores que realiza la comunicación electrónica declara haber implementado medidas alternativas, y en particular las donaciones. Por su parte, las razones fundadas que habilitarían el uso de medidas alternativas de cumplimiento no son explicitadas por un 41% de las empresas, mientras que un 27% las funda en la naturaleza de las funciones.

Llama la atención que, de los proyectos ejecutados por las asociaciones, corporaciones o fundaciones que proyectaron incluir laboralmente a 4.071 personas con discapacidad, lo hayan hecho sólo 1.202, representando un nivel de efectividad del 29,5%, con una permanencia laboral de más de seis meses para sólo 4 de cada 10 personas insertadas laboralmente. Esto indica que los proyectos formulados al menos en esa dimensión reportada han tenido un muy bajo nivel de éxito. Dado que es posible que, de mediar mayores fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo y, por lo tanto, el aumento progresivo de empresas que realiza la comunicación electrónica también aumente el nivel de uso de las medidas alternativas, lo que instala la pregunta respecto del uso más eficiente de esos recursos.

Recomendaciones

A partir de lo señalado en el cuerpo de este informe, los Ministerios que lo suscriben relevan la necesidad de impulsar medidas que promuevan más y mejor calidad de fiscalización en instituciones públicas y privadas.

Un aspecto por fortalecer en relación con la publicidad y difusión ciudadana del cumplimiento que se da de la ley en el sector público, como factor de control ciudadano y transparencia pública, es la normalización de los parámetros para la publicación de los reportes de cumplimiento en los sitios web institucionales. Al respecto, sería recomendable insertar un espacio ad-hoc en la plataforma de transparencia pública, regulada por el Consejo para la Transparencia, donde los órganos del Estado deban visibilizar tanto el cumplimiento de la selección preferente, como el cumplimiento de la reserva de contrataciones, y de excusas, en caso de que corresponda.

Para efectos de disminuir y eliminar las brechas que afectan a las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en materia de acceso a oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones, es que se releva la necesidad de adecuar la normativa vigente, revisando alternativas que permitan, al menos, equiparar el requisito de haber aprobado la educación media para ingresar al sector

público. Una opción factible para ello podría ser la certificación que reconozca formalmente los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad y/o asinatarias de una pensión de invalidez que hubiesen asistido a escuelas especiales, eliminando u homologando el requisito de cuarto medio para la contratación. Adicionalmente, se debe avanzar con el Ministerio de Educación en la homologación de los planes y estudios de escuelas especiales con enseñanza media.

Asimismo, se visualiza como un desafío importante, impulsar el cumplimiento de las normativas de accesibilidad web que mandata el Decreto con Fuerza de Ley 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia a las instituciones del Estado en los sitios y plataformas a través de las cuales se difunden y se realizan parte de los procesos de selección; así como estandarizar como una práctica permanente, la implementación de servicios de apoyo y ajustes para que las personas con discapacidad puedan participar de los procesos de selección en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad. Por último, se requiere generar criterios orientadores para la aplicación de las pruebas psico laborales, en orden a que por su estandarización no se constituyan en factor de discriminación de personas con discapacidad psíquica que cuentan con competencias laborales para desempeñarse en diferentes puestos de trabajo.

En cuanto a materia de sanciones por incumplimiento de la ley N° 21.015 en el sector privado, se estima de alta relevancia el hecho de reforzar las normas relativas a las multas aplicables. De acuerdo con la legislación actual, en caso de verificación de infracción por parte de la Dirección del Trabajo, las multas se aplican por esa infracción, sin considerar otros elementos como, por ejemplo, la cantidad de trabajadores con discapacidad que la empresa debió haber contratado y no lo hizo. Esto ha implicado, en la práctica, que para las empresas sea menos costoso pagar la multa que contratar efectivamente a la o las personas con discapacidad conforme a su 1%.

Por tanto, se sugiere revisar la normativa aplicable a las multas que se aplican a las empresas, especialmente en lo que dice relación con que estas sean cursadas por cada mes que el empleador incumplió su obligación.

Por otra parte, y en un ámbito más operacional, debiera ofrecerse a las empresas procedimientos que permitan la corrección de información, especialmente en registro de contratos y la rectificación de la comunicación electrónica, de manera similar a lo que ocurre con la declaración de impuesto a la renta en SII y, además, establecer sanciones para empleadores que presenten información fraudulenta en declaraciones juradas.

De conformidad a la ley, las empresas obligadas deben registrar los contratos de personas con discapacidad en el sitio web de la Dirección del Trabajo y también enviar la comunicación electrónica en enero de cada año. A raíz de estas obligaciones, dicha entidad laboral administrativa recibe información relevante, pero no totalmente adecuada o íntegra para efectos de contar con más y mejor calidad de cifras y estadísticas, y proponer y evaluar políticas públicas adecuadas. Es por ello, que se sugiere tomar las medidas necesarias para mejorar la calidad y completitud de los datos de los registros relacionados con esta ley, especialmente considerando la entrada en vigencia de la ley N° 21.327, sobre modernización de la Dirección del Trabajo que, entre otras materias, obliga al empleador a registrar todos los contratos de trabajo en el sitio web de dicho servicio, incluyendo las estipulaciones pactadas, así como también las terminaciones de contrato, con la fecha de término y la causal invocada.

En virtud de dicha ley, tal servicio podrá acceder en forma electrónica a toda la documentación obligatoria laboral y de seguridad social de los empleadores y empresas que conste en su sitio electrónico, para así hacer efectivas sus competencias y facultades, dentro de las cuales se incluye la fiscalización. Asimismo, la nueva normativa establece que la Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente, incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, con los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general, mediante medios electrónicos y, en ese caso, todos los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes, por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las modalidades y procedimientos que se establezcan.

En línea con lo anterior, se propone que la Dirección del Trabajo avance en convenios de interoperabilidad e intercambio de datos con el Registro Civil y la Superintendencia de Seguridad Social que le permite consultar en línea si las personas cuentan o no con una discapacidad o asignación de pensión por invalidez. A través de tal dato la Dirección del Trabajo podría verificar la veracidad de los reportes realizados por los empleadores y dirigir de mejor manera sus esfuerzos de fiscalización. Tal recomendación también se enmarca dentro de lo promovido en la discusión de los Boletines refundidos N°13.011-13, N°14.445-13 y N°14.449-13, que busca facultar a la Dirección del Trabajo para solicitar información al SII, AFC y Previred en sus labores de fiscalización.

A su vez y extremando la propuesta, la Dirección del Trabajo podría otorgar un servicio de certificación de niveles de inclusión laboral a las empresas. Ya que las empresas tienen la obligación legal de registrar los contratos de la totalidad de los

trabajadores y trabajadoras, la Dirección del Trabajo podría retornar a las empresas un certificado mensual con los respectivos porcentajes de inclusión laboral, verificando por medio de un servicio web si es que alguno de los trabajadores se encuentra registrado en el Registro Nacional de Discapacidad o en el Registro Nacional de Asignatarios de pensión de invalidez. Ello, sin necesidad de individualizar a los trabajadores en esta condición. Esto contribuiría a la inclusión laboral de personas que quieren proteger su información personal, y permitiría que a su vez los empleadores dejen de solicitar información privada. En todo caso, una medida de estas características requeriría una modificación legal, toda vez que la responsabilidad de la reserva legal y de la notificación a la Dirección del Trabajo es del empleador.

Así, todo este proceso de modernización de la Dirección del Trabajo será indispensable para fortalecer el rol fiscalizador y sancionador de dicho servicio, especialmente en lo que dice relación con el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral y la aplicación de multas a las empresas. En esta misma línea, se debe tener en cuenta también la discusión parlamentaria en torno a los Boletines refundidos N°13.011-13, N°14.445-13 y N°14.449-13, ya que promueve mayores castigos por incumplimientos a la ley, considerando para ello el tamaño de las empresas en que éstos se detecten.

En lo relativo a las otras formas de cumplimiento de la ley en el sector privado, sería conveniente restringir la utilización de formas alternativas o subsidiarias de cumplimiento, señalando en forma más clara cuáles son las razones fundadas para no dar cumplimiento a la obligación de contratación y haciendo que sean verdaderamente situaciones de excepción. Junto a lo anterior, se sugiere una mejor regulación de la medida de cumplimiento alternativo de donaciones. Desde la entrada en vigencia de la Ley, se han donado más de 43.571 millones de pesos, totalizando 11.072 mil millones el año 2022.

Se sugiere estudiar el direccionamiento de estos recursos hacia la implementación de medidas de adecuación razonables en las empresas obligadas, de manera de que las medidas alternativas se dirijan más claramente a mejorar las condiciones para una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad. Cabe precisar que la discusión parlamentaria en torno a los , Boletines refundidos N°13.011-13, N°14.445-13 y N°14.449-13 ya contiene iniciativas que contribuyen a lo anterior, en tanto exige especificar características, objetivos y requisitos para los proyectos planteados en este marco de donaciones.

Como recomendación transversal sobre esta materia, se hace indispensable un trabajo intersectorial, y una política pública específica, que implique la adopción de

medidas significativas, especialmente en educación, capacitación y empleo, entregando las herramientas necesarias a todas las personas con discapacidad, a fin de que puedan participar en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones. Para efectos de lo anterior, se hace necesario revisar opciones que permitan una mejor y mayor coordinación e interconexión entre los distintos servicios públicos con competencia o que intervienen en materias de formación e inclusión laboral, como lo son SENADIS, Servicio de Registro Civil e Identificación, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, COMPIN, Bolsa Nacional de Empleo, Dirección del Trabajo, Registro Civil y Superintendencia de Seguridad Social. El trabajo conjunto y coordinado de estas entidades serviría para nutrir a partir de la experiencia común de inclusión las campañas de educación, con un relato transversal que potencie estas iniciativas y les de mayor transversalidad y alcance en el tiempo.

Por su parte, en lo que dice relación con capacitación, se considera relevante potenciar el rol del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en materia de crear, impulsar o reforzar y dotar de un enfoque de Diseño Universal del Aprendizaje y de criterios de accesibilidad universal, a los programas y proyectos que permitan la capacitación laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez acorde a las necesidades del mercado del trabajo. De esta forma se permitirá contribuir en la mejora de los factores que inciden en la empleabilidad de la población, enfocándose en trabajadores ocupados, personas desocupadas y personas que se encuentran fuera del mercado laboral, con especial atención en estos grupos. Así, a través de gestiones articuladas en materia de orientación laboral, capacitación e intermediación laboral, se permitirá contar con programas que agreguen valor a la empleabilidad de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, permitiendo a su vez una cooperación entre el sector público y privado, que potencie políticas públicas activas del mercado del trabajo hacia las poblaciones más vulnerables.

Asimismo, para efectos de trabajar en mejores políticas públicas y contar con mayor respaldo de cifras y estadísticas sobre este grupo de la población, se propone incluir en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), y también en la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) que lleva a cabo SENCE, preguntas específicas relativas las discapacidades que presentan las personas y las dificultades laborales que ellas conllevan. Para ello bastaría un breve set de preguntas que en las encuestas laborales consulte, por lo menos, si el entrevistado/a tiene algún tipo de discapacidad. Considerando la importancia de contar con información sobre la temática, se hace necesario también reforzar las gestiones realizadas por SENADIS para la inclusión de la variable discapacidad en las encuestas mencionadas y en el diseño de diversos instrumentos y estadísticas del estado, destacando su relevancia y utilidad para la

gestión interministerial e intersectorial. Asegurar su inclusión en la etapa de diseño de estos, permitirá obtener y acceder a más y mejor información sobre las necesidades laborales de las empresas y cómo estas pudiesen ser satisfechas mediante una mayor incorporación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez al mundo del trabajo.

Además, y en relación con el punto anterior, se propone impulsar la creación de documentos oficiales, confeccionados a raíz de un trabajo interministerial, que incluyan contenido sobre la legislación vigente en materia de inclusión de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, así como también orientaciones y recomendaciones para instituciones públicas y privadas. De esta manera se permitirá el acceso a material adicional, que permita un mayor entendimiento de los temas de inclusión de laboral y el fomento de recomendaciones y buenas prácticas para llevar a cabo a lo largo de las distintas etapas de la relación laboral.

El acceso a oportunidades de empleo es una materia muy relevante para las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, más aún en el contexto de postpandemia en el que se encuentra Chile y donde la recuperación de empleos aún presenta problemas de informalidad que afectan también a este grupo. Para efectos de incentivar la búsqueda y acceso a puestos de trabajo de este grupo de personas, es que se considera necesario potenciar el rol de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), posicionándola como la institución principal en materia de recepción y publicación de ofertas laborales para personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

Cabe constatar la apreciación sobre la dificultad que existe por parte de las instituciones tanto públicas como privadas para pedir información sobre la situación de discapacidad y/o asignatario de una pensión de invalidez a las personas que postulan o que ya están trabajando en una institución. Esto, principalmente por el temor de que las consultas o solicitudes que se hagan puedan resultar invasivas, incómodas u ofensivas. Por lo mismo, es que se hace necesario que las instituciones públicas y privadas puedan acceder a orientaciones y lineamientos en su actuar para hacerlo de manera adecuada. En este sentido, se debe fortalecer la institucionalidad existente, tanto en atribuciones como en recursos para ejercerlas. Igualmente, se debe considerar elementos como la armonización con otros marcos normativos previos a la Ley de Inclusión Laboral, así como los factores culturales arraigados en el mundo del trabajo hacia las personas con discapacidad. En especial se debe considerar la Ley 19.628 sobre protección de la vida privada y sus modificaciones posteriores. En efecto, habría que estudiar en qué medida, personas que se encuentran en situación de discapacidad prefieren no comunicar este hecho

a sus empleadores actuales o futuros, toda vez que existen discapacidades que podrían ser objeto de discriminación o prejuicios en los ambientes laborales. A pesar de la obligación del empleador de resguardar la privacidad de los datos personales aportados por el trabajador, esta situación podría estar generando un problema en la implementación de esta normativa.

La ley N° 21.015 ha tenido impactos positivos al generar mayor posicionamiento de la temática de la inclusión en la sociedad. Ello es reforzado con la entrada en vigencia de la Ley 21.275, conocida como ley de gestor de inclusión, que obliga a las empresas a que al menos uno de los trabajadores que se desempeñen en funciones relacionadas con recursos humanos cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, certificados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. En términos legales y culturales ello representa un avance que sienta parámetros desde los cuales pensar la inclusión, así como fiscalizar un cumplimiento de los cambios establecidos en la ley.

No obstante, no se debe perder de vista que la ley N° 21.015 surge en razón de la baja participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral y lo que busca es, precisamente, la implementación de medidas que permitan una efectiva inclusión laboral. Dadas las condiciones excepcionales que ha atravesado el país los últimos años (estallido social y pandemia) es difícil conocer la efectividad de la ley, que ha sido implementada mayormente durante tiempos anómalos. En este sentido, los impactos reales son difíciles de medir, y se entiende que el desafío principal hoy radica en una mayor fiscalización que promueva la aplicación de la ley, aprovechando además la forma en que ésta permite tematizar el problema de la inclusión.

Para esto último no basta con las cuotas de contratación y procedimientos establecidos por la ley, sino que debe incentivarse también una cultura general sobre inclusión que trascienda la dimensión del empleo, con campañas activas tanto entre la ciudadanía como trabajadores e instituciones que comprendan la importancia de abrir el mundo laboral a esta parte de la población.

6. Anexos

Anexo 1: Medidas en actual discusión legal y reglamentaria, minuta elaborada por la subsecretaría del trabajo

Sin perjuicio de las distintas medidas que se recogen en el presente informe, en miras a fortalecer los objetivos y mecanismos de cumplimiento de la Ley, cabe hacer presente que, actualmente están en curso modificaciones legales y reglamentarias en materia inclusión laboral de las personas con discapacidad, que buscan facilitar la correcta aplicación de la normativa.

Reformas legales:

En lo que refiere, a las reformas legales, se encuentra en tramitación legislativa el Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, Boletines refundidos N°13.011-13, N°14.445-13 y N°14.449-13²¹, en un trabajo conjunto entre el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el Ministerio de Hacienda, se han propuesto modificaciones legales en miras a mejorar la eficacia de la norma, fundamentadas en los siguientes ejes:

1.-Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, basada en un enfoque de permanencia y trabajo decente e incentivar el cumplimiento efectivo de la obligación de contratación por sobre las medidas alternativas de cumplimiento:

Sobre esto, se propone desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y sus modificaciones, dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, trabajadores y trabajadoras, con el fin de propender al cumplimiento efectivo a la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad y/o asigntarios de una pensión de invalidez.

Para ello, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá coordinar con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y/o el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la prestación de asesorías técnicas.

La iniciativa, se propone al detectar que existe un bajo cumplimiento de la norma, muchas veces por desconocimiento mismo de su existencia, por lo que se busca difundir la información respecto a su contenido a través de estas campañas.

2.- Incentivar la contratación y permanencia de las personas con discapacidad en el sector público:

2.1. Se mejora redacción que homologa educación especial con educación media, y, asimismo, modifica la redacción sobre la equiparación del egreso de educación

²¹ Proyecto de Ley, 2° tramite Constitucional ante la Cámara de Diputados y Diputadas.

especial a la licencia de educación media para aquellos cargos en los cuales se exija tener educación media completa.

2.2. Se introduce una especificación en el estatuto administrativo, estatuto municipal y estatuto de asistentes de la educación pública que señala que, el solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado como fundamento de incumplimiento del requisito de salud compatible con el cargo. En tales casos, deberá examinarse la condición de salud de la persona que postula para ingresar a la Administración del Estado/Municipalidad en relación con el cargo específico que pretende desempeñar, debiendo analizarse y determinarse si ésta le permitirá cumplir con las labores respectivas.

2.3. El solo hecho de contar con discapacidad no podrá ser considerado causal de vacancia. Además, se establece en los mismos cuerpos normativos que el solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará la causal de vacancia de salud irrecuperable o incompatible con el cargo.

En el caso de que el jefe de servicio/alcalde/director quisiera considerar como salud incompatible para el cargo el haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable y el funcionario tenga una discapacidad sobreviniente, se establece que la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez previo a determinar la condición de irrecuperabilidad de la salud y la incompatibilidad con el cargo, deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, debiendo analizarse y determinarse si ésta le permitirá seguir cumpliendo con las labores respectivas.

2.4. Se introduce una obligación para los órganos de la administración del Estado de contar con al menos una persona que desempeñe funciones relacionadas a la gestión y desarrollo del personal cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, para lo que se entenderá que tienen estos conocimientos las y los funcionarios que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

3.- Aclarar y entregar directrices al Consejo de Donaciones sociales respecto a los proyectos y programas de inclusión laboral que reciben las donaciones del artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo:

El reglamento contenido en la norma deberá especificar características proyectos y programas para el cumplimiento alternativo. Se incorpora un nuevo inciso final que establece que se deba especificar los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir donaciones.

4.- Establecer un régimen de sanciones especial respecto al cumplimiento de la norma, que considere proporcionalidad de acuerdo con el tamaño de la empresa y al nivel de cumplimiento de la norma:

Se identifica un incumplimiento actual de la norma, por lo que se advierte la importancia de mejorar la difusión de su conocimiento, así como la fiscalización de esta y su sanción.

Se consideró entonces, a la luz del actual sistema de sanciones, proponer multas más altas para incentivar al cumplimiento mismo de la cuota de inclusión. Estas normas existen en otros esquemas normativos, por ejemplo, cuando el empleador no escritura el contrato, o cuando se incumplen obligaciones relacionadas con las cotizaciones previsionales, ambos consideran la sanción por trabajador y por mes de incumplimiento.

Además, las propuestas de modificación apuntan a medianas y grandes empresas de acuerdo al Código del Trabajo -ya que la actual norma sanciona a las empresas con más de 100 trabajadores-, las que cuentan con capitales y capacidad de organización que una pyme, por ejemplo, por lo que se prevé que su impacto sería positivo pues es más probable que estas empresas puedan adaptar su organización interna para cumplir la norma, de acuerdo a los estudios de la Dirección del Trabajo han demostrado, que son las que más cumplen.

5.- Mejorar la recopilación e información sobre los datos de cumplimiento de la ley:

En primer lugar, se reemplaza la palabra registro público por reporte estadístico por ser más adecuada a los registros requeridos, y el trabajo que realiza la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo podrá requerir información necesaria al SII, la AFC y a la Sociedad Comercial Servicios de Administración Previsional S.A (Previred), para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y elaborar los registros estadísticos correspondientes.

Esta indicación se propone para mejorar y facilitar los estudios que se hacen respecto al cumplimiento de la normativa, ya que estos organismos cuentan con información valiosa para complementarlos.

De este modo, se espera en atención a las observaciones contenidas en este informe, permitir que la ley tenga un mayor alcance y eficacia para el beneficio de las personas protegidas por la norma.

Modificaciones reglamentarias:

En cuanto a las modificaciones a la reglamentación de la Ley, específicamente para el sector privado, en el mes de septiembre del año 2022 se convocó una mesa de trabajo interministerial²², conformada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia -por medio del Servicio Nacional de la Discapacidad- y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que asumió la tarea de proponer adecuaciones al Decreto N°64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del Capítulo II, Título III de Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.015.

Dicho trabajo, concluyó con propuestas para, por una parte, permitir una mejor aplicación y fiscalización de la Ley a cargo de la Dirección del Trabajo, y, por la otra, para incorporar ajustes con ocasión de la dictación de la Ley N°21.275²³, que exige medidas que faciliten la inclusión laboral, en particular, en relación con las políticas y capacitaciones que en materia de inclusión deben implementar las empresas a las cuales les resulta aplicable la normativa.

Así, dentro de las principales enmiendas, destacan:

- A. Forma de contabilizar el número de trabajadoras/es de la empresa, de modo que se consideren los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica (que debe efectuarse en enero del año siguiente).
- B. Junto con la comunicación, las empresas deberán indicar si se encuentran habilitados para cumplimiento alternativo, y si es donación, esta debe realizarse en enero de cada año.

²² Oficio N°0221, de 28 de septiembre de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

²³ Ley que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, D.0 21.10.2020, entrada en vigencia 01.11.2022.

- C. Razones fundadas. Se reconfigura lo que deberá entenderse por razones fundadas, excluyendo para tales efectos el giro principal de la empresa. Para tales, efectos, se establece la obligación de las empresas de elaborar un informe de evaluación de los puestos de trabajo.
- D. Publicación de las ofertas de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo, se propone la obligatoriedad de que las ofertas de trabajo deban realizarse a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), esto, sin perjuicio de que el empleador realice la misma postulación por los medios que estimen pertinentes.
- E. Inclusión directa en la empresa obligada: Si se opta por la medida alternativa de subcontratación, la empresa subcontratada deberá prestar servicios a la empresa obligada.
- F. Se establece un piso base para entender que es una política de inclusión y el contenido mínimo de estas, dentro de lo que se incluye, al menos, un diagnóstico, identificación de barrera de entorno y actitudinales, plan de acción y programas de capacitación.