INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

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

16 de junio de 2021

ÍNDICE

1. Presentación de autoridades

2. Introducción

3. Ley N° 21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral
3.1. Contenido de la ley N° 21.015
3.1.1. En el sector público
3.2.2. En el sector privado

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

4.1. Sector público
4.1.1. Análisis cuantitativo
4.1.1.1. Universo de instituciones públicas
4.1.1.2. Selección preferente
4.1.1.3. Cuota contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez
4.1.1.3.1. Detalle de contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez
4.1.1.4. Entrega de razones fundadas para excusarse del cumplimiento de la ley
4.1.1.5. Conclusiones sobre el cumplimiento a la ley N° 21.015 en instituciones públicas

4.2. Sector privado
4.2.1. Comunicación electrónica
4.2.2. Registro de contratos
4.2.3. Uso de medidas alternativas
4.2.4. Denuncias, fiscalizaciones y sanciones de la Dirección del Trabajo

4.3. Análisis de la implementación desde la sociedad civil
4.3.1. Caracterización de respuestas a la consulta pública
4.3.2. Conocimiento de la ley
4.3.3. Cumplimiento de la ley
4.3.4. Impacto de la ley
4.3.5. Aumento o mantención de la cuota del 1%
4.3.6. Procesos de selección
4.3.7. Medidas de cumplimiento alternativo
4.3.8. Comentarios finales sobre la consulta pública

5. Conclusiones y recomendaciones finales

Anexos
Anexo 1: Anexo Metodológico

1. Presentación de autoridades.

Patricio Melero Abaroa
Ministro del Trabajo y Previsión Social

La ley N° 21.015 es un hito muy importante en materia de inclusión laboral. Por primera vez se incorpora en la legislación una norma que establece un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, tanto en instituciones públicas como privadas, abriendo una gran puerta a la incorporación de dichas personas al mundo del trabajo.

Sin duda que estas contrataciones traen consigo innumerables beneficios y efectos positivos: mejoran el clima laboral, generan mayor compromiso, promueven el trabajo en equipo, mejoran la reputación corporativa, entre otros. En definitiva, todo ello se traduce en enriquecer el ecosistema laboral y transformar a la empresa en un mejor lugar de trabajo.

Sin embargo, somos conscientes que esta ley es sólo un puntapié inicial, que ha permitido visibilizar la temática de la discapacidad, que constituye una preocupación fundamental en la gestión de este Ministerio desde el inicio del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Así, para nosotros sigue siendo una prioridad poder contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan no sólo la formación para los puestos de trabajo, sino también una mayor integración de grupos considerados vulnerables en el mundo laboral, dentro de los cuales se encuentran las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez. Por ello, creo firmemente que la evaluación de la ley N° 21.015 que se presenta en este informe es necesaria y urgente, y pese a que gran parte de su vigencia ha sido bajo los efectos de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, lo que dificulta un análisis más acabado de la ley, será una fuente relevante para todo el trabajo que queda por hacer respecto a esta materia.

Los resultados de la evaluación de la ley nos marcan una hoja de ruta y nos impulsa a seguir trabajando en esta materia, ya que, si bien han habido avances, aún hay mucho camino por mejorar. Como Ministerio del Trabajo y Previsión Social estaremos siempre disponibles para dialogar, recibir propuestas y estudiar los efectos de la legislación, con el propósito de perfeccionar todo aquello que sea pertinente.

Finalmente, cabe destacar que hemos promovido diversas iniciativas que buscan impulsar la inclusión de personas con discapacidad en todo tipo de contextos, y, especialmente en el mundo del trabajo. Con todo, sigue siendo un gran desafío que la inclusión sea real y efectiva, y para ello, es trascendental que exista un cambio cultural, orientado a valorar el talento de las personas con discapacidad y a impulsar su participación en nuestra sociedad. Por tanto, el llamado es a seguir construyendo, entre todos, un Chile con trabajo más justo, igualitario e inclusivo.

Karla Rubilar Barahona
Ministra de Desarrollo Social y Familia

A tres años de la implementación de la ley Nº 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en nuestro país, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, junto al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y al Ministerio de Hacienda dimos inicio al proceso de evaluación de la ley, labor en la que se involucró también el trabajo de servicios tan importantes en este proceso como lo son el Servicio Nacional de la Discapacidad, el Servicio Civil y la Dirección del Trabajo.

Si bien la implementación de esta ley es un avance, pues obliga a todos los órganos de la Administración del Estado a promover la plena integración de las personas con discapacidad, estableciendo el principio de equiparación de oportunidades en el mundo laboral, aún nos queda mucho camino por avanzar. Parte de nuestra misión es generar una cultura inclusiva, no sólo al interior de las empresas y los servicios del Estado, sino que a nivel país, porque no sólo se trata de cumplir con el estatuto, sino que más importante aún, dar oportunidades reales que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. La realidad ha demostrado que todos podemos realizar cualquier tarea, con ajustes razonables que permitan acceder en igualdad de oportunidades.

Acudimos a esta instancia convencidos en renovar nuestro compromiso por hacer visibles a los invisibles de nuestra sociedad, poniendo al frente de nuestro quehacer como Ministerio las necesidades de quienes por años se han visto postergados. Por eso, en tiempos de COVID, donde los trabajadores con discapacidad han sido especialmente afectados, desde el Estado hemos redoblados los esfuerzos, exigiéndonos trabajar aún más por visibilizar sus demandas y avanzar en la protección de sus derechos.

Como Gobierno estamos trabajando arduamente en la recuperación económica, haciendo importantes esfuerzos porque esta sea profundamente social, y para eso estamos generando incentivos que permitan a las personas con discapacidad ser parte de la recuperación de los dos millones de empleos que hemos perdido en esta pandemia. En este sentido, iniciativas relevantes como el Subsidio al Empleo con enfoque en personas con discapacidad impulsado por el Presidente Sebastián Piñera contempla un esfuerzo especial para visibilizar como corresponde a las personas con discapacidad que han estado invisibles tanto tiempo.

A través de este informe, queremos dar cuenta de la evaluación de esta ley y sus resultados, tanto en el sector público como en el ámbito privado, con el propósito que sirva de guía para analizar y discutir las mejoras en materia de políticas públicas que debemos incorporar en este ámbito.

Desde el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, estamos trabajando y seguiremos promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad al

mercado laboral, pues sabemos que este 1% de inclusión es un 100% de mejora en la calidad de vida de las personas.

Rodrigo Cerca Norambuena
Ministro de Hacienda

Este informe es de gran importancia para el país, ya que permite conocer si las normativas vigentes están cumpliendo los objetivos buscados, si son eficientes y eficaces en su implementación, cual ha sido su impacto, y si se han identificado otros impactos no esperados -no considerados al momento de su discusión y aprobación legislativa- y en consecuencia deban ajustarse reglamentos o procesos fiscalizadores.

Este informe es un insumo valioso para nuestro ministerio ya que la información presentada en él, sus análisis y principales conclusiones facilita el monitoreo de políticas sociales y laborales que realizamos a diario, retroalimenta el ciclo presupuestario al que se somete toda política pública en nuestro país y de esta forma, contribuye con uno de los objetivos del ministerio: avanzar hacia un Estado al servicio de las personas.

El trabajo conjunto con los Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, permitió abarcar los distintos ámbitos que componen esta política pública, y a su vez posibilitó combinar las capacidades técnicas y la disponibilidad de información de cada ministerio y poder hacer una evaluación más integral de esta iniciativa.

La publicación de la ley Nº 21.015 en 2017 trajo consigo dos grandes consecuencias. Primero, la cuota de al menos un 1% para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, en empresas con 100 o más trabajadores, es la herramienta que permite brindar mayores oportunidades de inserción laboral, de tal forma que en el futuro las personas que tengan alguna discapacidad o sean asignatarias de una pensión de invalidez no vean limitada las posibilidades de desarrollarse en nuestra sociedad. Segundo, esta ley ha permitido tomar mayor conciencia de los desafíos que plantea la inclusión laboral, el rol que juegan las personas con discapacidad en las empresas y en la sociedad, y que nos encontramos en constante aprendizaje para identificar los mejores mecanismos que permitan cumplir el fin último de esta ley.

Aunque solo han pasado tres años desde su promulgación, los resultados de esta evaluación muestran un leve aumento en el número de personas con discapacidad que se encuentran ocupadas. Además, identifica una serie de desafíos en la coordinación entre las instituciones involucradas en el monitoreo y fiscalización del cumplimiento de la ley, como en el levantamiento de información necesaria para estos fines. También nos plantea algunos desafíos para una mejor implementación de la ley en el sector público a través de una mejor reportabilidad por parte de las instituciones públicas. Finalmente, se

releva la importancia de informar y comunicar a todas las personas de la existencia de esta ley, ya que de esta forma los mismos ciudadanos pueden colaborar en un mejor cumplimiento e implementación.

2. Introducción.

Conforme al II Estudio Nacional de la Discapacidad (Endisc II), se estima que en 2015 en Chile las personas con discapacidad representan un 20,0% de la población adulta (18 años y más), lo que corresponde a 2.606.914 personas. Específicamente, en el grupo de población en edad de trabajar (18 a 65 años), el porcentaje de personas con discapacidad llega a un 15,3%, lo que corresponde a 1.663.009 personas.

De la población adulta con discapacidad, sólo el 39,3% se encuentra ocupada, en comparación con el 63,9% de las personas sin discapacidad que se encuentran en esta misma situación. Además, sólo el 24,3% de la población adulta con discapacidad severa participa del mercado laboral, y el 56,0% con discapacidad leve a moderada.

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 discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en aquellas empresas e instituciones del Estado que tengan una dotación igual o superior a 100 trabajadores o funcionarios.

Habiéndose cumplido tres años desde la entrada en vigencia de la ley, su aplicación e implementación han suscitado diversas vicisitudes que requieren ser materia de análisis. En ese sentido, y dando cumplimiento en plazo y forma al mandato legal establecido por la misma norma[1], es que este informe preparado en conjunto por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, 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, en el sector público y privado. Asimismo, el presente informe presenta los resultados de la evaluación de los efectos de la ley en las empresas sujetas a la obligación legal según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica, y de la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento.

---

[1] Artículo cuarto transitorio de la ley N° 21.015: *"Durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente 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, en el sector público y privado, establecidas en los artículos 1 y 3 de esta ley, respectivamente. Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso que los antecedentes así lo justifiquen. Asimismo, deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica. Del mismo modo, deberá revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando propuestas de mejora, en caso de estimarse necesario. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y será publicado en el sitio web de esos ministerios."*

Para efectos de lo anterior, en primer lugar, el presente informe contempla una descripción de los principales contenidos de la ley. Luego, el informe incluye el balance de la implementación y aplicación de la ley, para finalmente terminar con conclusiones, propuestas de mejoras y recomendaciones sobre la misma, sugeridas por las carteras involucradas en el análisis y confección de este informe.

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 público[2].

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

[2] 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).

desempeñarse como funcionario público en la respectiva institución (procesos de selección voluntaria).

d. **Acreditación:** las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley Nº 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 emisión[3].

- 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.

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 privado[4].

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 Nº 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.

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.

---

[3] 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).

[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).

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 Nº 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. En esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia

en la comunicación señalada anteriormente, 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.
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 ha generado un Formulario Google para responder de manera 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 forma complementaria, y en el marco del proceso de evaluación de la ley N°21.015 al tercer año contado desde su entrada en vigencia, el Servicio Nacional de la Discapacidad realizó un levantamiento de información cualitativa[5] que contó de dos etapas.

Por una parte, se realizaron tres entrevistas grupales[6] con personas que trabajan en las Direcciones Regionales de SENADIS, en los niveles centrales de SENADIS y de la Dirección Nacional del Servicio Civil. El propósito fue recoger sus percepciones respecto a la implementación de la ley N°21.015 en las instituciones públicas, a través de una discusión abierta en base a preguntas guía.

Por otra parte, se realizaron tres entrevistas dirigidas a profesionales de equipos de gestión y desarrollo de personas de instituciones públicas que han entregado sus reportes de cumplimiento a la ley y que han contratado a personas con discapacidad con posterioridad a la entrada en vigencia de la misma, con el propósito de conocer qué acciones se han realizado para permitir su implementación, a través de una conversación con una pauta semi estructurada.

Tanto las entrevistas grupales como individuales fueron grabadas (con consentimiento de los participantes), luego transcritas y analizadas siguiendo los lineamientos de la teoría fundada, a través de lo que se generaron temas o categorías comunes, buscando generalidades desde el conocimiento del tema de interés. En este sentido, los resultados del análisis cualitativo realizado, permite hacer generalizaciones empíricas (Maxwell & Chmiel, 2014)[7], que se basa en la representatividad descriptiva de quienes participaron en el proceso, quienes cumplieron con diversas propiedades de la población más grande a la que se busca generalizar, que son las instituciones públicas que han implementado la ley N°21.015 (para mayores detalles ver Anexo Metodológico).

Considerando lo anterior, se presentará la información por temáticas de la ley. En cada temática, se expondrán primero los datos administrativos disponibles, a partir de los procesos de reporte de cumplimiento y entrega de informes de excusas de los períodos 2018 y 2019[8] de instituciones públicas. Luego, estos

---

[5] La metodología de las entrevistas se precisa en el documento denominado Anexo Metodológico que se incluye a continuación del informe.

[6] Ibid.

[7] Maxwell, J. & Chmiel, M. (2014): Generalization in and from Qualitative Analysis. En: Flick, U. (Ed). The Sage Handbook of Qualitative Data Analysis, pp. 540-553. London: Sage.

[8] El análisis del presente informe no incluye información correspondiente al año 2020. Lo anterior, debido a que conforme al artículo 13 del 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, la presentación del informe fundado para excusarse del cumplimiento debe hacerse dentro del mes de abril de cada año, datos que no estaban disponibles al momento de elaboración de este informe, motivo por el que este documento considera el análisis de información hasta diciembre 2019.

datos serán complementados con información cualitativa recabada a partir de las entrevistas grupales e individuales realizadas. Cada vez que se hable de las "personas entrevistadas", se estará haciendo referencia a todo el proceso de análisis cualitativo que consideró tanto entrevistas individuales como grupales.

4.1.1 Análisis de la implementación desde las instituciones.

4.1.1.1. Universo de instituciones públicas.

En 2018 el universo de instituciones públicas fue de 605, y en 2019 de 609, distribuidas como se observa en la tabla 1.

Tabla 1: Universo de instituciones públicas.

Tipo de instituciones públicas	2018	2019
Municipalidades	345	345
Administración central del estado	203	205
Autónomas	57	59
Total	**605**	**609**

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 (ver tabla 2). Sin embargo, en relación con el universo de instituciones públicas, el número de instituciones que no entregaron su respuesta sigue siendo un porcentaje importante del total (36,0% en el año 2019).

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.

Cabe destacar que del total de instituciones "Sin respuesta" en la obligación de selección preferente, correspondió en 2018 a un 59,1% del total de Municipalidades, un 6,4% 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 entregó datos de selección preferente (ver tabla 3).

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.

En cuanto al detalle de los procesos de selección, también se observa un aumento desde el 2018 al 2019 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 60,3% fueron efectivamente seleccionadas en 2018, y un 32,2% fueron efectivamente seleccionadas en 2019.

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.

La información de las entrevistas grupales e individuales da cuenta de dudas de los departamentos de gestión y desarrollo de personas sobre la manera correcta de llevar a cabo la selección preferente en los concursos y procesos de selección en las distintas instituciones. Considerando que la selección preferente es parte de las obligaciones de la ley N° 21.015, esto evidencia la necesidad de difusión de información que entregue certezas y conocimientos a los actores involucrados en estos procesos, de manera que esta obligación sea implementada efectivamente.

Además, quienes responden las entrevistas indican que esta es difícil de aplicar debido a una situación que excede al rango de acción de la ley: las brechas en acceso a la educación y formación para el trabajo que afectan a las personas con discapacidad, lo que dificulta que puedan estar en igualdad de condiciones frente a postulantes sin discapacidad en los procesos de selección, supuesto que debe cumplirse para ejercer la selección preferente. Se señala que esta exclusión se agudiza en los concursos de alta dirección pública, donde se da cumplimiento a la selección preferente al incorporar a personas con discapacidad en la terna final, sin necesidad de contratarlas efectivamente. De acuerdo con lo señalado por las personas entrevistadas, esto constituiría un "*incentivo perverso*" a incorporar personas con discapacidad en las ternas finales sólo para dar cumplimiento a la obligación, pero sin la real intención de contratarlas posteriormente. Se señala además que las directrices deberían equipararse en todos los cargos dentro de una institución pública.

Por otro lado, en las entrevistas se reconoce que la implementación de la ley ha generado una visibilización de la selección preferente como una temática de relevancia, ya que, a pesar de estar regulada desde el año 2010 en la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, no era un tema tan presente. A pesar de esto, aún se reconocen falencias en la difusión de información sobre cómo opera: por un lado, en relación a orientaciones para los encargados de los procesos de selección, y, por otro lado, para las mismas personas con discapacidad que postulan a trabajos. Sobre esto último, se señala que se han generado

situaciones donde las personas con discapacidad no han exigido el cumplimiento de la selección preferente en casos donde debió aplicarse para su beneficio, debido al desconocimiento de este derecho.

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 de 2018 a 2019 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.

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.

Etapas cumplimiento contratación	2018		2019	
	N	%	N	%
Cumple cuota estando obligada (100 o más funcionarios/as)	70	11,6	80	13,1
Cumple cuota sin estar obligada (menos de 100 funcionarios/as)	30	5,0	21	3,4
No cumple cuota, pero no está obligada (menos de 100 funcionarios/as)	57	9,4	53	8,7
No cumple cuota estando obligada (100 o más funcionarios/as)	184	30,4	180	29,6
Falta información	49	8,1	56	9,2
Sin respuesta	215	35,5	219	36,0
Total	**605**	**100**	**609**	**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 entregó datos de cuota de contratación (ver tabla 6).

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.

Las personas entrevistadas, reconocen que no hay información clara sobre los niveles de cumplimiento de las diversas reparticiones públicas. Al no existir disponibilidad de resultados y datos claros de la implementación, no hay posibilidad de que se realice una presión social hacia las instituciones que no han avanzado en el cumplimiento, tampoco de monitorear sectores que necesitan reforzamiento o mayor apoyo, etc. Por otra parte, las personas entrevistadas indican que observan diferencias importantes entre zonas del país en las contrataciones realizadas, marcadas por un fuerte centralismo en las instituciones nacionales, lo que se evidencia porque cumplen la cuota en niveles centrales solamente, y, por otro lado, en que los organismos públicos locales, muchas veces no alcanzan una dotación que los obligue a cumplir con la ley. Señalan que todo esto redunda en un bajo impacto de la ley en algunas regiones del país.

En las entrevistas también se recalca que el cumplimiento enfocado en el dato numérico y la cuota es sólo una dimensión de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por esto se insiste en recordar que todas las instituciones públicas están obligadas a abordar y ejecutar acciones en pro de la inclusión de las personas con discapacidad de acuerdo con la ley N° 20.422, y al resto de las especificaciones en el ámbito laboral de la ley N° 21.015. Es por esto que se refiere que los datos sobre la contratación de personas con discapacidad deben ser revisados más allá de solo la cuota, para evitar, por ejemplo, la generación de empleos de baja calidad dentro de las instituciones.

Se señala que la contratación de personas con discapacidad enfrenta algunos obstáculos causados por normativas que no son complementarias o entran en conflicto con las obligaciones de la ley N° 21.015. En este ámbito, en las entrevistas se mencionan reiteradamente las disposiciones del estatuto administrativo. Por un lado, por la exigencia de salud compatible con el cargo, que se vuelve una barrera para que las personas con discapacidad que ya trabajan obtengan el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) y sean incluidos en la dotación, temiendo eventuales despidos por motivos de esta exigencia de salud. Y ocurre lo mismo con las personas asignatarias de una pensión de invalidez, donde se señala que las personas creen que serán despedidas por este

motivo. Es por ello que se refiere que el estatuto administrativo no entrega suficientes seguridades a las personas con discapacidad.

En relación con lo anterior, la normativa que exige educación media completa para ingresar a instituciones públicas excluye a una importante cantidad de personas con discapacidad que egresaron de escuelas especiales, educación que no es homologada con la educación formal[9]. Nuevamente, las brechas que afectan a las personas con discapacidad son ratificadas en la normativa, que las excluye formalmente de igualdad de posibilidades de trabajo.

Por otra parte, se indica en las entrevistas que el proceso de contratación de personas con discapacidad requiere la implementación de ajustes para la accesibilidad en los puestos de trabajo, y que en algunos casos se ha realizado a través de evaluaciones por parte de prevencionistas de riesgo y acciones de comités paritarios. Algunas de las personas entrevistadas relatan que, a pesar de ser necesarias, no se están realizando adaptaciones para trabajadores con discapacidad, sino que han sido las propias personas con discapacidad quienes han debido adaptarse a las circunstancias, incluso aunque esto genere cambios en sus funciones, cambios de lugar de trabajo, o pérdida de pertinencia entre la formación de la persona y el cargo al cual es destinada. Estas experiencias se alzan como aplicaciones incorrectas de lo que se entiende como ajustes razonables.

Asimismo, el poco entendimiento del concepto de ajustes razonables da lugar también a que la accesibilidad sea entendida solo para el ambiente físico, sin que las instituciones consideren otros ajustes como flexibilidad horaria, distribución de cargas horarias, entre otras, y no considerarlas ha desembocado en prácticas y actitudes poco inclusivas del ambiente laboral como hostigamientos y malos tratos, además de fracasos en procesos de colocación laboral.

Finalmente, en las entrevistas mencionan que hay personas con discapacidad que desconfían de la transparencia de los procesos de selección, lo que se sustenta en la percepción de postular constantemente a puestos de trabajo y no quedar, entendiendo que, luego de enfrentar una selección sesgada por motivos de influencia o contactos, enfrentarían también discriminación por motivos de discapacidad.

[9] Si bien no se dispone del porcentaje de las postulaciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que no cumplen con los requisitos del Estatuto Administrativo, según los datos de la última Encuesta Nacional de la Discapacidad (2015), el 60,6% de las personas con discapacidad mayores de 18 años tiene un máximo nivel de escolaridad alcanzado de educación media incompleta. Más recientemente, de acuerdo con la CASEN 2017, el 63,4% de las personas con discapacidad mayores de 18 años no cuenta con educación media completa.

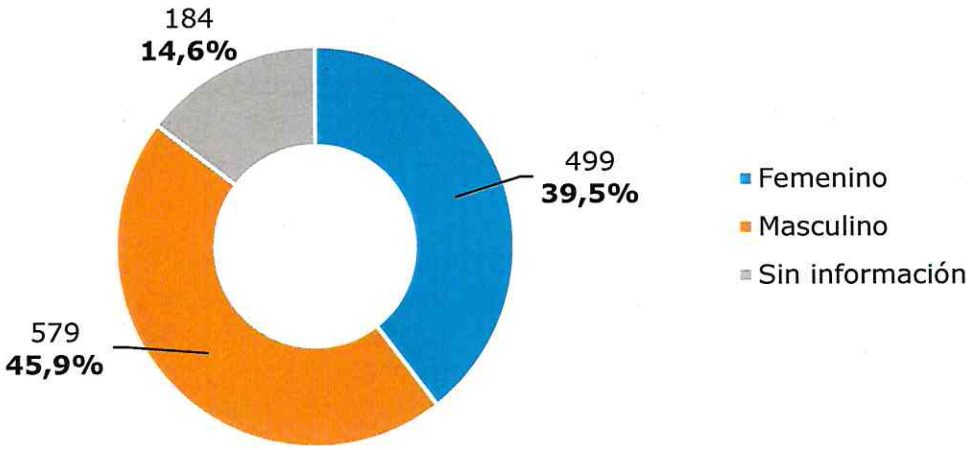
4.1.1.3.1. Contrataciones vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

En cuanto a los contratos vigentes en el marco de la ley, entre abril y diciembre de 2018, se reportó que 1.311 personas con discapacidad tenían contratos vigentes en 228 instituciones públicas en el marco de la ley N° 21.015. Durante este primer período, no se cuenta con detalle de los contratos, ya que no fue considerado en el proceso de reporte[10].

Por su parte, entre enero y diciembre de 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 durante el proceso de reporte, lo que permitió caracterizarlos, cuyo análisis se presenta a continuación.

En el gráfico 1 se puede observar que, del total de contratos vigentes en el marco de la ley en instituciones públicas en 2019, se declaró que un 39,5% fueron de género femenino, mientras que un 45,9% fueron de género masculino. De un 14,6% no se tiene información al respecto.

Gráfico 1: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21015 en instituciones públicas en 2019 según género.

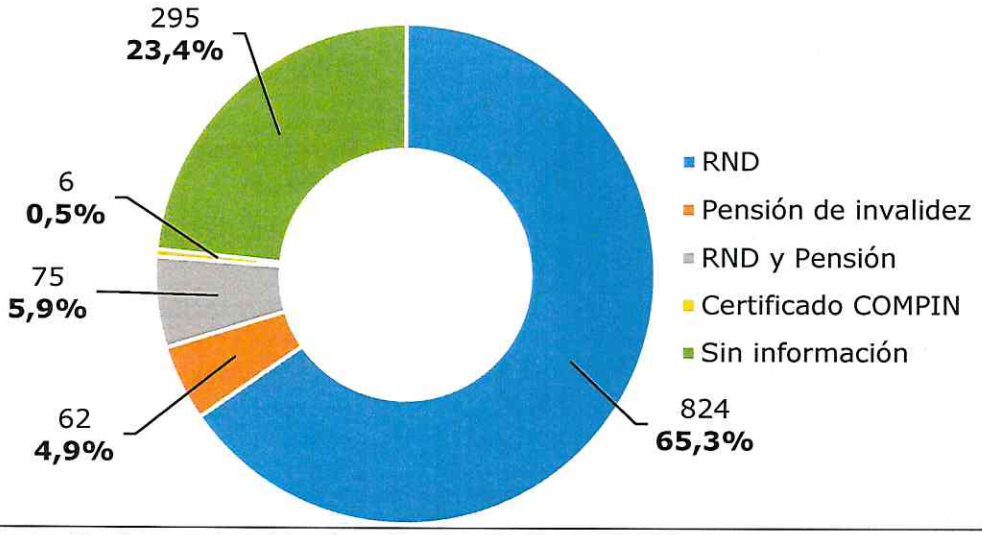


Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

En el gráfico 2 se presenta la certificación de discapacidad y/o asignación de pensión de invalidez de las personas con contratos vigentes en el marco de la ley en 2019. Se puede observar que la gran mayoría, correspondiente al 65,3%, declara que cuenta con RND, que se suma a un 5,9% que cuenta con RND y pensión de invalidez. De un 23,4% no se tiene información al respecto.

[10] Esto se debe a que el año 2018 sólo se solicitó el número de personas con discapacidad con contrato vigente, no el detalle de los mismos. Lo anterior debido a que el Reglamento no obliga a solicitar estos detalles, pero para enriquecer la información, comenzó a solicitarse desde el 2019.

Gráfico 2: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2019, según persona con certificación de discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez.



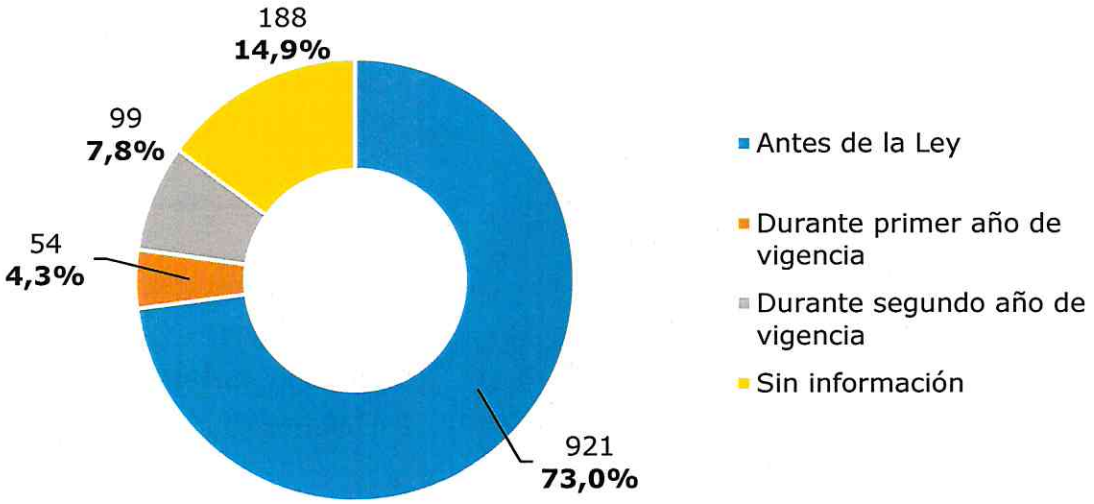
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Las personas entrevistadas identifican tres nudos importantes respecto al proceso de certificación de la discapacidad o pensión de invalidez. Primero, que las instituciones se preocupen de llevar un registro respecto a quienes tienen RND y/o pensión de invalidez, desde las primeras etapas de la postulación y contratación. En segundo lugar, en las entrevistas se menciona que los trabajadores que ya se desempeñan en las instituciones temen sufrir consecuencias al obtener el RND (como ser despedidos). Por último, se menciona que existe la concepción errada que el RND entrega información sobre las necesidades, ajustes requeridos y capacidades laborales de una persona.

Otra situación relevante para las personas entrevistadas es la dificultad para pedir información sobre su situación de discapacidad a las personas que postulan o que ya están trabajando en una institución (consultar si tiene discapacidad, si tiene RND o entregarle información sobre la certificación), ya que existe el temor que pueda resultar invasivo, incómodo o hasta ofensivo. Por lo mismo, es que desde las instituciones se solicitan orientaciones y lineamientos para hacerlo de manera adecuada. Se observa así que este temor se sustenta en la percepción de la discapacidad como una categoría negativa que puede conllevar menoscabo.

Con respecto al inicio de la relación laboral, en el gráfico 3 se observa que del total de contratos vigentes en instituciones públicas en 2019 en el marco de la ley N° 21.015, se declaró que un 73,0% de estos iniciaron antes de la entrada en vigencia de la ley. Por su parte, se declara que sólo un 4,3% de los contratos vigentes iniciaron durante el primer año de vigencia de la ley y un 7,8% durante el segundo año de vigencia. De un 14,9% no se tiene información al respecto.

Gráfico 3: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2019 según inicio de relación laboral.

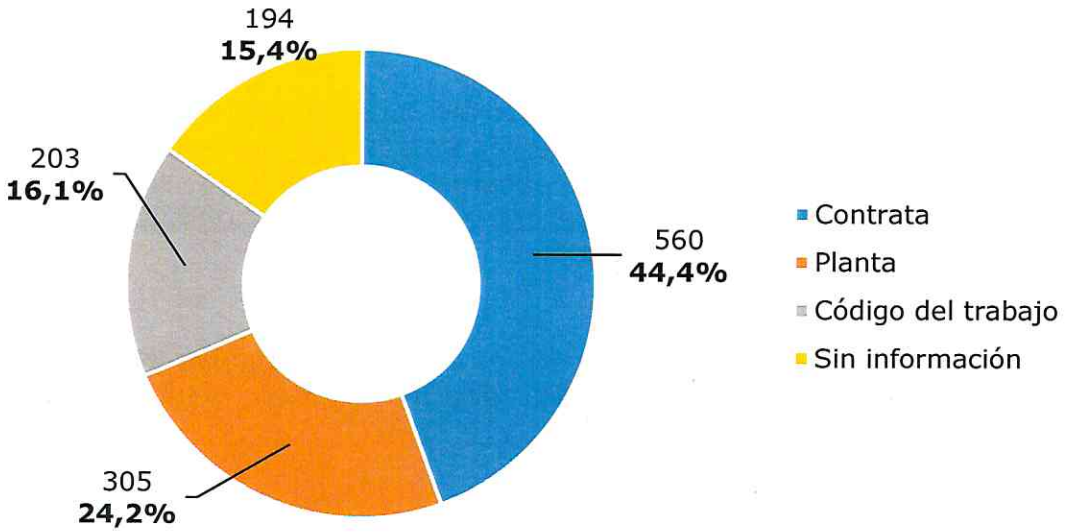


Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

La percepción de las personas entrevistadas da cuenta que el cumplimento 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 vigencia. 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 certificación de la discapacidad, inscribiéndose en el RND.

En cuanto a la calidad contractual en el marco de la ley en instituciones públicas en 2019, como se observa en el gráfico 4, la mayoría declaró que su calidad contractual es a contrata, que corresponde a un 44,4%, seguido de un 24,2% de planta y un 16,1% bajo Código del Trabajo. De un 15,4% no se tiene información al respecto.

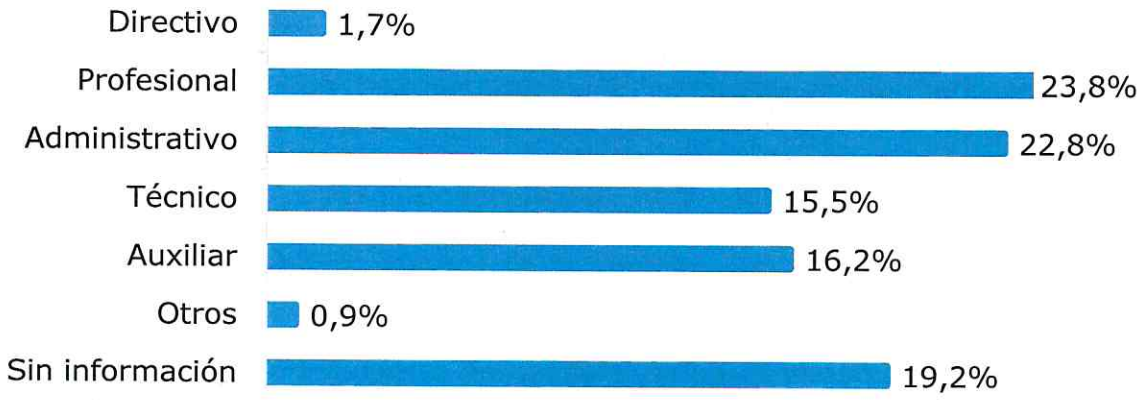
Gráfico 4: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2019, según calidad contractual.



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

En cuanto a los estamentos de los contratos vigentes en el marco de la ley en instituciones públicas en 2019, se puede ver en el gráfico 5, que la mayoría declaró que corresponden al estamento profesional, con un 23,8%, seguido de un 22,8% del estamento administrativo. La menor cantidad correspondió a cargos directivos, con sólo un 1,7% de los contratos vigentes. De un 19,2% no se tiene información al respecto.

Gráfico 5: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2019, según estamento.

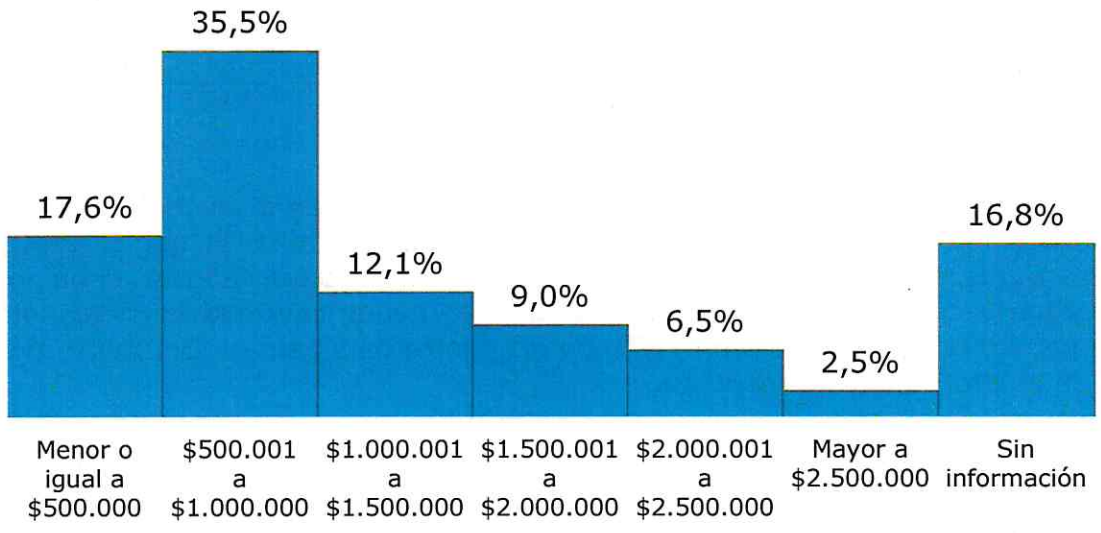


Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Respecto a la remuneración imponible promedio mensual de los contratos vigentes en el marco de la ley en instituciones públicas en 2019, se declaró que la mínima fue de $91.000 y la máxima de $8.776.725, lo que implica una amplia dispersión en esta variable.

El promedio de la remuneración imponible mensual de todos los contratos vigentes con información al respecto fue de $1.045.613. Sin embargo, al analizar la distribución por tramos, se puede observar en el gráfico 6, que el tramo con mayor cantidad de contratos es aquel entre $500.001 a $1.000.000, seguido por el tramo menor o igual a $500.000.

Gráfico 6: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2019 según tramos de remuneración imponible.



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Si bien ya se mencionó que la presencia de brechas en educación y formación que experimentan las personas con discapacidad son acentuadas por la normativa (como el estatuto administrativo), la consecuencia evidenciada en las entrevistas es que las personas con discapacidad son ocupadas en cargos de mediana o baja calificación. Esto afecta especialmente a las personas con discapacidad intelectual o psíquica al momento de las contrataciones, ya que se señala en las entrevistas que cuando son contratadas se desempeñan en cargos y trabajos más precarios que otras personas con discapacidad.

De acuerdo a las personas entrevistadas, las características personales de la situación de discapacidad generan prejuicios que dificultan su contratación. Por ejemplo, en el caso de los trabajos que son catalogados como "trabajo pesado", esto se usa como excusa para no contratar personas con discapacidad, al

considerar que tendrían dificultades o derechamente se cree que no podrían realizarlos, sin embargo, esto requiere de evaluaciones adecuadas y específicas de las personas y de los cargos, ya que en sí mismo, un "trabajo pesado" será así para cualquier persona, independiente de la situación de discapacidad.

En relación con el rol que cumplen los departamentos de gestión y desarrollo de personas (en adelante DGDP) u otras áreas con similares funciones, se reconoce en las entrevistas que son un actor central, ya que concentran la mayor cantidad de acciones por la inclusión laboral de personas con discapacidad, además de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas.

Se señala que el acompañamiento en el proceso de inclusión laboral, que habitualmente cae de manera exclusiva en DGDP, debe buscar atenuar las barreras en la cultura organizacional y falta de ambientes inclusivos en las instituciones, considerando a compañeros de trabajo, jefaturas y todo el contexto laboral para derribar barreras actitudinales. Asimismo, considerando que hay personas con discapacidad que debido a su falta de experiencia en el mundo del trabajo no cuentan con adecuado apresto laboral, DGDP debe tener previstas acciones de asistencia y/o ajustes que aborden estas brechas, con el objetivo de evitar dificultades en la permanencia o desempeño del cargo.

En este aspecto, las personas entrevistadas indican que la capacitación en las temáticas asociadas a inclusión y discapacidad es central y muy necesaria, y que actualmente es provista principalmente por organizaciones privadas.

De acuerdo con la información analizada, se detectan importantes necesidades de formación para los equipos de DGDP para que los procesos de reclutamiento, selección y entrega de ajustes razonables sean inclusivos, accesibles y respondan a las obligaciones de la ley. La falta de conocimiento en los DGDP genera temores en cómo llevar a cabo estos procesos de manera de no caer en prácticas discriminatorias, erradas o no alineadas con el enfoque de derechos. En contraposición, se indica que contar con un equipo que trabaje en temas de inclusión con conocimientos para ello, facilita significativamente transversalizar la temática de discapacidad e inclusión dentro de las instituciones, lo que, a su vez, facilita fuertemente la implementación de la ley.

En este contexto, se menciona que DGDP debe realizar un análisis de requerimientos de los cargos, de manera de definir de mejor forma la selección de cualquier trabajador y los ajustes que se requieran. Esto disminuiría las probabilidades de decisiones arbitrarias o discriminaciones por motivo de discapacidad. Además, se señala como una acción crítica, procurar que las personas a cargo de etapas del reclutamiento (profesionales internos o consultoras externas) realicen ajustes de accesibilidad a las pruebas o test utilizados, asegurando procesos en igualdad de condiciones sin discriminación por motivos de discapacidad.

En ese ámbito, se da cuenta de experiencias en que DGDP han desarrollado modelos para la inclusión laboral en alianzas con actores u organizaciones

externas, para implementar ajustes en los factores ambientales de las personas con discapacidad, considerando al ambiente inmediato e incluso a las familias. Al buscar estas alianzas, se indica que es crítico que las organizaciones privadas que apoyan el proceso de intermediación laboral tengan las competencias y conocimientos para hacer un adecuado análisis y colocación en los puestos de trabajo, ya que un proceso mal realizado puede generar problemas cuyas consecuencias van a recaer en la persona con discapacidad a pesar de no ser su responsabilidad, como malas evaluaciones, despidos, vulneraciones, entre otras. Como parte de esta red de aliados externos, se menciona que, además de algunas ONG, debería estar SENADIS activamente, pero se entiende que en algunas regiones probablemente no se tienen los recursos como para hacerlo. Por otro lado, se reconoce como un facilitador importante realizar alianzas con otras instituciones públicas que han avanzado de manera exitosa en diversos aspectos de la implementación de la ley, de manera de reconocer y compartir buenas prácticas entre pares.

En otro ámbito, se menciona que las OMIL (Oficinas Municipales de Información Laboral, también conocidas como Oficinas Municipales de Intermediación Laboral) tienen un rol importante en la implementación de la ley, pero no tienen recursos, competencias y conocimientos para llevarla a cabo de forma efectiva, lo que se agudiza por características estructurales como la alta rotación de personal. Debido a esto, realizan intermediación en base a listados de personas sin considerar perfiles de cargo, análisis de puestos de trabajo ni las competencias o experiencia laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, se reconoce que la promulgación de la ley N° 21.275, que mandata la existencia de un encargado dedicado a la inclusión laboral en empresas sujetas a la obligación de la cuota de contratación, puede ser una oportunidad para apoyar a las personas con discapacidad y a las instituciones en el proceso de inclusión laboral, siempre que se procure que esta norma aplique y sea exigible a las instituciones públicas.

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 o trabajadores en su dotación anual, deben entregar informes de excusas por razones fundadas.

En 2018, se recibieron informes de excusas de 158 instituciones públicas, mientras que en 2019 se recibieron informes de 147 instituciones públicas.

La ley establece tres razones fundadas para excusar el cumplimiento en las instituciones públicas, las que pueden invocarse en conjunto. Aun cuando es un requerimiento señalar al menos una razón fundada que excuse el cumplimiento,

hay instituciones que en sus informes no indican ninguna, número que ha disminuido de 2018 a 2019 (ver tabla 7).

Tabla 7: 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**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

En ambos años, la razón fundada utilizada con mayor frecuencia corresponde a la "Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos". En los informes de excusas entregados por las instituciones públicas en 2018 y 2019, se puede identificar como posible causa de ello, la existencia de diversas brechas en la sociedad, que dificultan el acceso igualitario y sin discriminación de las personas con discapacidad a la educación, formación y/o empleo, lo cual afecta directamente el cumplimiento de los requisitos exigidos para ocupar la variedad de cargos ofrecidos, impidiendo, por ende, el avance de las personas con discapacidad en las distintas etapas de los procesos de selección.

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 con 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. Quienes se acogen a esta razón fundada 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.

Así, para efectos de mantener la razón fundada referida a la naturaleza de las funciones, se hace necesario establecer criterios objetivos que permitan acreditar que un puesto de trabajo no es apto para ser ejecutado por una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez. No debería estar establecida a modo general, para las funciones de un servicio, sino que

debiese identificarse, para cada puesto, la especificidad de conocimientos y habilidades que se requiere para ejecutarlo y no descartar de plano que pueda ser ejecutado por una persona con discapacidad. El mantener un criterio generalizador, podría terminar segregando e invisibilizando la diversidad de las personas con discapacidad y agudizando el prejuicio que existe al respecto.

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 arbitraria.

4.1.1.5. Conclusiones sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en instituciones públicas.

Para dar cumplimiento a la ley N° 21.015 las instituciones públicas deben cumplir las siguientes obligaciones:

- Selección preferente de personas con discapacidad.
- Mantención y contratación de al menos un 1% de la dotación anual de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, sólo en instituciones públicas que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores. En caso de incumplimiento de la obligación señalada en el punto anterior, deberán excusarse por razones fundadas.

Considerando lo anterior, y con el propósito de resumir el cumplimiento a la ley N° 21.015 en las instituciones públicas, se considerará que **dieron cumplimiento a la obligación de selección preferente** las instituciones públicas que**:**

- Aplicaron selección preferente y contrataron a todas las personas con discapacidad que llegaron a una nómina final en un proceso de selección;
- No debieron aplicar la selección preferente al no contar con finalistas con discapacidad.

Por su parte, se considerará que **dieron cumplimiento a la obligación de mantención y contratación** de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez las instituciones públicas que:

- Cumplieron con la cuota de contratación y mantención de un 1% teniendo 100 o más funcionarios o trabajadores en su dotación anual;
- Cumplieron con la cuota de contratación y mantención de un 1% aun cuando no estaban obligadas a hacerlo por tener menos de 100 funcionarios o trabajadores;
- No contrataron ni mantuvieron personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, pero no estaban obligadas a hacerlo por tener menos de 100 funcionarios o trabajadores.

Por último, se considerará que **dieron cumplimiento a la obligación de excusarse por razones fundadas** las instituciones públicas que**:**

- No cumpliendo con la cuota de contratación de un 1% y estando obligadas a hacerlo al contar con 100 o más funcionarios o trabajadores en su dotación anual, sí entregaron su informe de excusas.

Siguiendo el análisis recién mencionado, se distinguen cuatro categorías (ver tabla 8).

Primero, instituciones públicas que están en cumplimiento con las obligaciones de selección preferente y de mantención y contratación, que se mantuvo constante entre 2018 y 2019, que corresponde a un 24% de las instituciones públicas.

Segundo, instituciones públicas que están en cumplimiento de la selección preferente, no están en cumplimiento con la cuota de contratación, sin embargo, entregaron excusas por razones fundadas, que también se mantuvo estable entre 2018 y 2019.

Tercero, instituciones públicas que están en cumplimiento de la selección preferente, pero no están en cumplimiento con la cuota de contratación y no entregaron excusas por ello, que disminuyó levemente de 2018 a 2019.

Cuarto, instituciones públicas que no entregaron respuesta, o bien, no entregaron suficiente información para determinar su cumplimiento de una o ambas obligaciones de selección preferente y/o de mantención y contratación, que aumentó levemente de 2018 a 2019.

Tabla 8: Cumplimiento de la ley N° 21.015 en instituciones públicas.

	2018		2019	
	N	**%**	**N**	**%**
En cumplimiento de selección preferente y mantención y contratación	146	24,1	146	24,0
En cumplimiento de selección preferente, no cumple cuota de contratación, pero se excusa	104	17,2	110	18,1
En cumplimiento de selección preferente, no cumple cuota de contratación, ni se excusa	73	12,1	59	9,7
Falta información para determinar cumplimiento de una o ambas obligaciones	282	46,6	294	48,3
Total	**605**	**100**	**609**	**100**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Del total de instituciones en la categoría "Falta información para determinar cumplimiento de una o ambas obligaciones", correspondió en 2018 a un 68,1% del total de Municipalidades, seguido de un 38,6% del total de instituciones autónomas y a un 12,3% del total de instituciones de la Administración Central del Estado. Por otra parte, en 2019, la tasa de "Falta información" correspondió a un 69,3% del total de Municipalidades, a un 62,7% del total de instituciones autónomas y a un 8,8% del total de instituciones de la Administración Central del Estado (ver Tabla 9).

Tabla 9: Instituciones públicas en las que Falta información para determinar cumplimiento de la ley N° 21.015.

Tipo instituciones públicas	**2018**			**2019**		
	Universo	N	%	Universo	N	%
Municipalidades	345	235	68,1	345	239	69,3
Administración Central del Estado	203	25	12,3	205	18	8,8
Autónomas	57	22	38,6	59	37	62,7
Total	**605**	**282**	**100**	**609**	**294**	**100**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Se observa entonces una baja tasa de respuesta a las obligaciones de cumplimiento de la ley N° 21.015, sobre todo por parte de las Municipalidades y de las instituciones autónomas.

Percepción de impactos.

En base a la información entregada en las entrevistas, se distinguen las siguientes situaciones como impactos o cambios relacionados a la implementación de la ley en las instituciones públicas:

- Se percibe un aumento en la transversalización de la temática de discapacidad, más allá de los resultados de la implementación de la ley, llegando hacia otras esferas del mundo del trabajo, excediendo de los trabajos de baja calificación. En la medida en que haya más información disponible, se señala que se podría hacer un mejor monitoreo y mayor presión sobre las instituciones, y así se podrá avanzar aún más en la implementación de la ley.
- Asimismo, se percibe un aumento en la visibilización de la diversidad como un tema a abordar por las instituciones públicas.
- Se ha generado mayor visibilización de personas con discapacidad que trabajaban en las instituciones, desembocando en una mayor entrega de ajustes en el ámbito de los comités paritarios. Además de lo anterior, se señala que muchas personas fueron formalizadas en sus cargos, mediante la mejora de la calidad contractual con sus empleadores, pasando de honorarios a contratas.

- Lo anterior ha impulsado la necesidad de realizar el proceso de acreditación y certificación de la discapacidad, tanto en personas que ya se encontraban trabajando como en quienes postulan.
- Se identifica que es necesaria una formalización en procedimientos o normativas internas de los cambios que se han ido generando a nivel organizacional, ya que esto disminuye el riesgo de que las medidas y acciones por la inclusión dependan de las jefaturas y su cercanía o sensibilidad a la temática.
- Existe la percepción de que hay una mayor motivación y conocimiento desde las personas con discapacidad sobre la inclusión laboral. Lo que además se acompaña con una mayor apertura a expresar su situación de discapacidad, con menor temor a la discriminación, porque hay una ley que los ampara.
- Lo anterior se condice con un aumento de expectativas entre las personas con discapacidad que están estudiando, que confían que una vez terminados sus estudios podrán encontrar trabajo. Mientras que hay una moderación de expectativas sobre esto mismo en las personas con discapacidad que llevan ya un tiempo buscando y postulando a trabajos, sin éxito.
- En relación con lo mismo, se ha generado un aumento en los portales de búsqueda de empleos que han hecho ajustes de accesibilidad o de bolsas de trabajo para personas con discapacidad. Sin embargo, en las instituciones públicas están obligadas a ocupar un solo portal, lo que puede alzarse como una dificultad.

Además, se identifican impactos específicos en el rol de DGDP, los que se consolidan de la siguiente manera:

- Además de la generación de equipos centrados e interesados en la temática de discapacidad, los DGDP han diseñado o tienen planificado diseñar planes de trabajo para implementar, en distintas dimensiones, la ley de manera efectiva.
- El conocimiento y la capacitación sobre el enfoque de inclusión y discapacidad en instituciones públicas puede tener como externalidades positivas beneficiar de manera indirecta a familiares u otras personas con quien se relacione el personal de la institución.
- Algunas instituciones han aumentado sus vínculos con aliados externos (fundaciones y organizaciones que trabajan en inclusión) que les entregan información, orientaciones y acompañamiento para la implementación de la ley.
- Ha aumentado la promoción de ambientes inclusivos y de no discriminación. Para esto han sido centrales las acciones de concientización y capacitación llevadas a cabo por DGDP.

<u>Facilitadores para la implementación de la ley.</u>

De la información entregada por las personas entrevistadas, se identifica que aquellas instituciones que trabajan o tienen su foco en temáticas que son más

cercanas a la inclusión (educación, salud, entre otras), o que esta temática es considerada como una arista de sus procesos (atienden a público con discapacidad, entregan servicios universales y/o amplios que son utilizados por dicho colectivo, temas educacionales, entre otros), presentan una cultura organizacional más inclusiva debido a una mayor concientización con el tema, por lo que se les hace más fácil desarrollar iniciativas y políticas inclusivas dentro de su operar interno. Mientras que, en el otro lado del espectro, se identifican instituciones que, por ejemplo, podrían tener una cultura organizacional más orientada a la competencia, donde la inclusión no es un aspecto priorizado o valorado para sus temas centrales de trabajo, por lo que es más difícil hacer un cambio en su cultura organizacional.

Otra arista que se reconoce como facilitador de la implementación de la ley, es haber tenido personas con discapacidad contratadas con anterioridad a su entrada en vigencia, ya que se menciona que está la experiencia de que dichas personas se desempeñan en su cargo adecuadamente, en algunos casos sin necesidad de ajustes, por lo que hay menores prejuicios respecto a la inclusión, y la ley ha permitido relevarlas, incluso generando adecuaciones.

Respecto al rol de los liderazgos dentro de las instituciones, la cercanía o sensibilización que tengan las jefaturas de servicio o autoridades locales con las temáticas de la discapacidad y la inclusión favorece su implementación en las instituciones, considerando sobre todo que son ellas las llamadas a velar por el cumplimiento de la ley. Sin embargo, los avances que se puedan realizar están ligadas a su permanencia y prioridades de estos liderazgos.

Obstaculizadores para la implementación de la ley.

Desde la información que mencionan las personas entrevistadas, se identifica que hay prejuicios que dificultan la implementación de la ley, tales como que se requerirán muchos ajustes y que las personas con discapacidad no podrán desempeñar adecuadamente las funciones de los cargos. Esto último no es solo un aspecto interno del personal de algunas instituciones, sino que es un prejuicio también en el entorno y usuarios o público que asiste a la institución.

La poca disponibilidad de recursos también obstaculiza la implementación de ajustes al entorno físico y para la comunicación: por un lado, las instituciones indican contar con pocos recursos para esto y muestran poca disposición a redistribuir los recursos que ya tienen; y, por otro lado, está la creencia que SENADIS es quien debe proveer los recursos para esos ajustes.

En cuanto a la accesibilidad de los espacios, en las entrevistas se releva que hay que considerar que muchas instituciones públicas funcionan en edificios patrimoniales, y existen normativas que dificultan realizar modificaciones a dichos edificios, reduciendo el abanico de acciones posibles para mejorar la accesibilidad. Esto se suma a la falta de accesibilidad en otros espacios públicos, como veredas, transporte, etc., lo que también obstaculiza los procesos de inclusión laboral. Además, se señala que algo que puede tener consecuencias

importantes, es que no se tiene claridad sobre qué es un ajuste razonable, lo que además de reforzar los prejuicios anteriores, puede decantar en prácticas poco eficientes y sin impacto[11].

En otro ámbito, en las entrevistas se menciona como un fuerte obstaculizador las contradicciones entre normas, que limitan o derechamente anulan los avances de la ley (estatuto administrativo, no reconocimiento de la educación especial, salud compatible, etc.), situación que requiere ajustes para dar coherencia. Además, la normativa no contempla acciones que aborden las barreras actitudinales ni tampoco presupuesto asociado, dejando esto sujeto a las capacidades de cada institución. Se señala también la necesidad de que todas las dudas asociadas a la implementación de la ley en instituciones públicas deberían ser aclaradas mediante dictámenes que vayan despejando incertezas y generando jurisprudencia.

Se señala en las entrevistas que la falta de información sobre el cumplimiento por parte de las instituciones públicas también es un problema, ya que dificulta las opciones de monitoreo, control y evaluación adecuada para la toma de decisiones (donde priorizar, donde reforzar, etc.). Un ejemplo de esto es la percepción de que las instituciones públicas no están publicando en sus sitios web los informes sobre sus niveles de cumplimiento[12], lo que es algo indicado en la ley. A esto se suma el desconocimiento de los procesos de reporte y la ausencia de un mecanismo único para ello. En relación con lo anterior, la ausencia de fiscalización, y de sanciones, hace que los mecanismos que controlan el cumplimiento de la ley no cumplan su rol, generando la percepción de que en la práctica no hay obligatoriedad para las instituciones públicas. Por lo mismo, las personas entrevistadas señalaron que el sector público debería liderar el proceso de implementación de esta ley en todos sus ámbitos.

Por otra parte, la dispersión que tiene lugar en instituciones muy grandes con presencia nacional dificulta la difusión y aplicación de lineamientos transversales, complejizando la transferencia de información para la inclusión. En las entrevistas, el RND también se considera un obstaculizador, ya que, por un lado, no es representativo de y para todas las personas con discapacidad, y certificarse no es un tema para aquellos que tienen una situación socioeconómica y laboral resuelta, lo que hace que principalmente personas de bajos niveles socioeconómicos sean las que estén buscando la certificación para optar a beneficios, y, por otro lado, la lentitud y burocracia del proceso de certificación también se vuelve obstaculizador.

Por último, un problema importante mencionado en las entrevistas es que la implementación y el monitoreo de cumplimiento efectivo de las obligaciones de la ley pareciera estar encapsulado como una responsabilidad solo de DGDP, algo que contraviene el espíritu de la ley. Además, se señala que estos

[11] A la fecha, SENADIS ha trabajado en distintas guías e instancias de formación gratuitas para instituciones públicas y privadas al respecto y espera seguir trabajando en ello.

[12] Obligaciones referidas en los Artículos N°9 y N°13 del Reglamento de la ley N° 21.015 para el sector público.

departamentos reciben por parte de autoridades o jefaturas lineamientos para priorizar acciones que no contemplen necesariamente la temática de inclusión, lo que complica las posibilidades de que puedan llevar a cabo acciones en esa línea.

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.

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

	Año Comunicación 2019	Año Comunicación 2020	Año Comunicación 2021
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 Comunicación Electrónica que se registra en 2021 comprende el periodo 2020, el cual no solo se vio impactado producto del estallido social de octubre 2019, sino que también por la pandemia Covid-19, que afectó al país desde marzo del 2020. Los datos deben analizarse teniendo en consideración estos elementos contextuales.

La tabla 11 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 60,3% estaba obligada a cumplir con dicha obligación considerando la cantidad promedio de trabajadores que mantuvieron el año anterior. El segundo año, del total de empresas que enviaron la comunicación electrónica, el 87,3% estaba obligado a hacerlo por el número de trabajadores, y el tercer año este porcentaje aumenta al 88,4%. 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 (39,7% el año 2019, 12,7% el año 2020 y 11,6% el año 2021).

Tabla 11: 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	
	N	%	N	%	N	%
200 trabajadores o más	1.432	60,3	1.382	61,8	1.279	59,8
Entre 100 y 199 trabajadores	440	18,5	569	25,5	612	28,6
Menos de 100 trabajadores	502	21,1	284	12,7	248	11,6
Total	**2.374**	**100**	**2.235**	**100**	**2.139**	**100**

Nota: El tamaño de la empresa se obtiene a partir de los datos administrativos del Seguro de Cesantía. Para el año de declaración 2019, se calcula el número promedio de trabajadores por los cuales las empresas cotizaron en el periodo entre abril y diciembre 2018; para los años de declaración 2020 y 2021 se considera el número promedio de trabajadores por los cuales las empresas cotizaron en el periodo entre enero y diciembre de los años 2019 y 2020, respectivamente.
Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, actualizado al 28 de febrero de 2021. Registros administrativos Administradora de Fondos de Cesantía.

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 44,9% 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 29,3% lo hizo. En el año de declaración 2021, este porcentaje aumenta levemente a 30,4% (ver tabla 12).

Tabla 12: Número de empresas que enviaron comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, según obligación por número de trabajadores y año de la declaración.

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	1.432	3.184	44,9
2020	1.951	6.655	29,3
2021	1.891	6.211	30,4

Nota: El tamaño de la empresa se calcula considerando los datos administrativos del Seguro de Cesantía. Para el año de declaración 2019, se informan las empresas que en el periodo entre abril y diciembre 2018 promedian un total de 200 o más trabajadores; para el año de declaración 2020 se consideran las empresas que en el periodo entre enero y diciembre 2019 mantuvieron un promedio de 100 o más trabajadores; y para el año de declaración 2021, se consideran las empresas que en el periodo enero y diciembre de 2020 mantuvieron un promedio de 100 o más trabajadores.
Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, actualizado al 28 de febrero de 2021. Registros administrativos Administradora de Fondos de Cesantía.

En la tabla 13 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 2021, el 20,3% de las empresas que enviaron la comunicación electrónica, declararon haber implementado medidas alternativas.

Al comparar con años anteriores, se puede observar que el porcentaje de empresas que declararon implementar medidas alternativas ha ido aumentando, desde un 18,2% el año 2019 a un 19,7% el año 2020 y un 20,3% el año 2021.

Tabla 13: Número y porcentaje de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas, según año de la declaración.

Año de la declaración	N° empresas que declararon haber implementado medidas alternativas	% empresas que declararon haber implementado medidas alternativas
2019	431	18,2
2020	440	19,7
2021	434	20,3

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

En la tabla 14 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 62,3% de las empresas que enviaron la comunicación electrónica el año 2021 se concentran en la Región Metropolitana, seguido por la Región de Valparaíso que concentra al 6,0% de las empresas y la Región del Biobío que concentra al 5,9% de las empresas.

Tabla 14: 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.

	2019		2020		2021	
Región	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Arica y Parinacota	18	0,8	14	0,6	15	0,7
Tarapacá	27	1,1	22	1,0	28	1,3
Antofagasta	86	3,6	73	3,3	75	3,5
Atacama	29	1,2	13	0,6	19	0,9
Coquimbo	53	2,2	38	1,7	37	1,7
Valparaíso	146	6,1	130	5,8	129	6,0
Metropolitana	1.397	58,8	1.394	62,4	1.333	62,3
O'Higgins	84	3,5	58	2,6	72	3,4
Maule	81	3,4	75	3,4	66	3,1
Ñuble	35	1,5	21	0,9	23	1,1
Biobío	156	6,6	130	5,8	127	5,9
Araucanía	83	3,5	95	4,3	68	3,2
Los Ríos	28	1,2	30	1,3	23	1,1
Los Lagos	109	4,6	104	4,7	93	4,3
Aysén	8	0,3	9	0,4	6	0,3
Magallanes	32	1,3	28	1,3	23	1,1
Sin información	2	0,1	1	0,0	1	0,0
Total	**2.374**	**100**	**2.235**	**100**	**2.138**	**100**

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

Finalmente, con respecto a la actividad económica, las actividades con mayor presencia en las comunicaciones electrónicas correspondientes al año 2021 son Comercio, que concentra el 13,8% de las comunicaciones electrónicas recibidas, Industria manufacturera, que concentra el 12,7% de las comunicaciones electrónicas, y Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con el 12,7% de las comunicaciones.

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

	2019		2020		2021	
	N°	%	N°	%	N°	%
Agricultura, ganadería, silv. y pesca	194	8,2	146	6,5	128	6,0
Explotación de minas y canteras	48	2,0	37	1,7	38	1,8
Industria manufacturera	273	11,5	276	12,3	271	12,7
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire	22	0,9	24	1,1	20	0,9
Suministro de agua: gestión de desechos	23	1,0	33	1,5	33	1,5
Construcción	315	13,3	310	13,9	255	11,9
Comercio al por mayor y al por menor	325	13,7	316	14,1	294	13,8
Transporte y almacenamiento	155	6,5	155	6,9	136	6,4
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	101	4,3	81	3,6	96	4,5
Información y comunicaciones	69	2,9	64	2,9	70	3,3
Actividades financieras y de seguros	115	4,8	130	5,8	122	5,7
Actividades inmobiliarias	28	1,2	25	1,1	30	1,4
Act. profesionales, científicas y técnicas	108	4,5	97	4,3	92	4,3
Act. de servicios administrativos y de apoyo	293	12,3	267	11,9	271	12,7
Adm. pública y defensa	6	0,3	7	0,3	9	0,4
Enseñanza	113	4,8	105	4,7	104	4,9
Actividades atención de la salud humana y asistencia social	68	2,9	59	2,6	65	3,0
Act. artísticas, de entretenimiento y recreativas	23	1,0	20	0,9	20	0,9
Otras actividades de servicios	84	3,5	81	3,6	81	3,8

Act. de los hogares como empleadores	1	0,0	0	0,0	1	0,0
Act. organizaciones y órganos extraterritoriales	1	0,0	0	0,0	1	0,0
Actividades no especificadas y otras	2	0,1	1	0,0	1	0,0
Sin información	7	0,3	1	0,0	0	0,0
Total	**2.374**	**100**	**2.235**	**100**	**2.138**	**100**

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

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 anterior.

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 16 se observa el número total de contratos registrados bajo la ley N° 21.015, según el año de inicio de la relación laboral y el tamaño de la empresa. Se puede observar que, de los 32.334 contratos registrados, el 94,4% corresponde a empresas con 100 o más trabajadores, y solo el 4,9% corresponde a empresas con menos de 100 trabajadores.

Asimismo, se puede observar que, del total de contratos registrados, el 61,7% tiene fecha de inicio igual o anterior al año 2018, el 25,4% inició el año 2019, el 11,4% inició el año 2020 y el 1,5% inició en enero o febrero del año 2021.

Tabla 16: Número de contratos registrados bajo la ley N° 21.015, según año de inicio de la relación laboral y tamaño de la empresa a la fecha.

Tamaño de la empresa	Anterior o igual a 2018		2019		2020		2021		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
200 trabajadores o más	17.818	89,3	6.878	83,8	2.929	79,7	393	83,1	**28.052**
Entre 100 y 199 trabajadores	1.371	6,9	716	8,7	352	9,6	40	8,5	**2.479**
Menos de 100 trabajadores	675	3,4	526	6,4	355	9,7	30	6,3	**1.586**
Sin información	84	0,4	85	1,0	37	1,0	10	2,1	**217**
Total	**19.948**	**100**	**8.205**	**100**	**3.673**	**100**	**473**	**100**	**32.334**

Notas: (1) Hay 35 contratos registrados para los cuales no se cuenta con información de la fecha de inicio, los que fueron contabilizados en la columna "Total". (2) El tamaño de la empresa se calcula considerando los datos administrativos del Seguro de Cesantía. Para el año 2018 o años anteriores, se considera el número de trabajadores por el cual las empresas cotizaron en promedio en el periodo entre abril y diciembre 2018; para el año de declaración 2019 se considera el número de trabajadores por el cual cotizaron las empresas en promedio en el periodo entre enero y diciembre 2019; y para los años 2020 y 2021, se considera el número de trabajadores por el cual cotizaron las empresas en promedio en el periodo entre enero y diciembre de 2020.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

En la tabla 17 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. Se observa que el número de contratos vigentes ha ido aumentando, con 11.426 contratos vigentes el año 2019, 20.071 el año 2020 y 21.128 el año 2021.

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.

Tabla 17: Número de contratos registrados bajo la ley N° 21.015, según vigencia de los contratos.

	28 febrero 2019		28 febrero 2020		28 febrero 2021	
Vigencia de contratos	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Contratos vigentes	11.426	89,2	20.071	79,6	21.128	65,3
Contratos terminados	1.377	10,8	5.138	20,4	11.206	34,7
Total contratos registrados	**12.803**	**100**	**25.209**	**100**	**32.334**	**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 28 de febrero de 2021.

La tabla 18 muestra que el número de empresas con contratos vigentes ha aumentado desde 1.660 empresas el año 2018 a 2.880 empresas el año 2021. Sin embargo, y al igual que el porcentaje de contratos terminados y vigentes, el porcentaje de empresas con contratos terminados también ha ido aumentando, pasando de representar el 2,4% de las empresas el año 2019, al 3,6% en 2020 y el 5,3% el año 2021.

Tabla 18: Número de empresas con 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**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
N° de empresas con contratos vigentes	1.660	78,5	2.808	70,6	2.880	62,5
N° de empresas con contratos terminados	51	2,4	143	3,6	244	5,3
N° de empresas con contratos vigentes y terminados	403	19,1	1.027	25,8	1.484	32,2
Total	**2.114**	**100**	**3.978**	**100**	**4.608**	**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 28 de febrero de 2021.

Los datos administrativos de la Dirección del Trabajo no permiten evaluar el cumplimiento de la cuota del 1% en cada empresa que obtuvo un promedio de 100 trabajadores durante el año inmediatamente anterior a aquel en que se realiza la comunicación electrónica. Sin embargo, usando datos del Seguro de

Cesantía, es posible estimar de manera global el número de trabajadores que debiesen haber sido contratado bajo la ley N° 21.015, para dar cumplimiento a la reserva legal.

Durante el mes de febrero del año 2021, último mes con información disponible en los registros administrativos del Seguro de Cesantía, había 2.747.379[13] trabajadores contratados por empresas con 100 o más trabajadores, por lo que el 1% de la dotación de las empresas con 100 o más trabajadores, correspondía a 27.474 trabajadores.

Por su parte, como se observa en la tabla 17, al 28 de febrero de 2021 había 21.128 contratos de trabajo vigentes registrados bajo la ley N° 21.015 ante la Dirección del Trabajo, lo que corresponde aproximadamente al 76,9% de los trabajadores que debiesen haber sido contratados para dar cumplimiento a la reserva legal.

Respecto a estas últimas cifras, cabe tener en consideración que el porcentaje indicado no debe entenderse en ningún caso como cumplimiento efectivo de la ley. Esto, toda vez que la contratación de trabajadores no es la única forma u opción para dar cumplimiento a la reserva legal que establece la ley, existiendo también la posibilidad de que las empresas realicen donaciones si concurren las circunstancias legales que lo permiten. Asimismo, respalda lo anterior el hecho que, conforme a la legislación y al criterio de la Dirección del Trabajo vigente al momento de la redacción de este informe[14], no es posible determinar si las empresas, en febrero de 2021, tienen o no la obligación de contratar esa reserva legal, lo que sólo podrá confirmarse a partir de la comunicación electrónica que hagan las mismas en enero del año 2022.

La tabla 19 muestra que, del total de contratos registrados en la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, un 44,2% fue iniciado antes de la entrada en vigencia de la ley, mientras que un 55,7% fue iniciado con posterioridad a abril 2018.

En cuanto a la vigencia de los contratos, del total de contratos iniciados antes de la entrada en vigencia de la ley, 11.140, lo que corresponde al 78%, se encuentran vigentes y 3.141, correspondiente al 22%, se encuentran terminados.

Por su parte, de los contratos iniciados con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley, 9.955, lo que corresponde al 55,3%, permanecen vigentes a febrero

[13]Elaboración de la Subsecretaría del Trabajo a partir de datos administrativos del Seguro de Cesantía correspondientes al mes devengado febrero 2021. Los datos administrativos del Seguro de Cesantía presentan rezago, por lo que este número podría variar en los meses siguientes.

[14] Ver Ord. N°3376/35, de 30.12.21, de la Dirección del Trabajo, que reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el Ord. N°3376/35, en cuanto a la oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por parte de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores.

de 2021, mientras que 8.063, correspondiente al 44,7%, se encuentran terminados.

Si se analizan los contratos vigentes, el 52,7% de ellos fueron celebrados antes de la entrada en vigencia de la ley, mientras que el 47,1% corresponden a contratos iniciados durante el periodo de vigencia de la ley. Por otro lado, es posible constatar que de los contratos terminados un 28,0% corresponde a contratos que se celebraron antes del 1 de abril del 2018 y un 72,0% a los iniciados posterior a esa fecha.

Tabla 19: Número de contratos registrados bajo la ley N°21.015, según fecha de inicio y estado del contrato al 28 de febrero de 2021.

Fecha de inicio contrato	Vigentes		Terminados		Total	
	N	%	N	%	N	%
Antes del 1 de abril de 2018	11.140	52,7	3.141	28,0	**14.281**	**44,2**
A partir del 1 de abril de 2018	9.955	47,1	8.063	72,0	**18.018**	**55,7**
Sin información	33	0,2	2	0,0	**35**	**0,1**
Total	**21.128**	**100**	**11.206**	**100**	**32.334**	**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 28 de febrero de 2021.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

En cuanto a la antigüedad de los contratos vigentes, en la tabla 20 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 2021 recién se cumplieron 3 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 tres años.

De los 11.140 contratos generados antes de la ley, 4.382 tienen más de 10 años de antigüedad; en cambio de los 9.955 contratos registrados desde la fecha de implementación de la ley y vigentes al 28 de febrero de 2021, 2.137 han tenido una duración menor a un año.

Tabla 20: 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	155	1,6	**155**	**0,7**
Entre 1 y 6 meses	0	0,0	1.272	12,8	**1.272**	**6,0**
Entre 6 meses y 1 año	0	0,0	710	7,1	**710**	**3,4**
Entre 1 y 3 años	197	1,8	7.818	78,5	**8.015**	**37,9**
Entre 3 y 5 años	3.001	26,9	0	0,0	**3.001**	**14,2**
Entre 5 y 10 años	3.560	32,0	0	0,0	**3.560**	**16,8**
Más de 10 años	4.382	39,3	0	0,0	**4.382**	**20,7**
Sin información	0	0,0	0	0,0	**33**	**0,2**
Total	**11.140**	**100**	**9.955**	**100**	**21.128**	**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 28 de febrero de 2021. (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 28 de febrero de 2021.

Los 21.128 contratos registrados bajo la ley N° 21.015, vigentes al 28 de febrero de 2021, corresponden, principalmente, a contratos de trabajadores con discapacidad, los que concentran el 83,9%, mientras que los contratos de trabajadores asignatarios de una pensión de invalidez concentran el 16,1% de los contratos vigentes registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral (ver tabla 21).

Tabla 21: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según condición de los trabajadores

Condición del trabajador	N°	%
Asignatarios de pensión de invalidez	3.410	16,1
Persona con discapacidad	17.718	83,9
Total	**21.128**	**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 28 de febrero de 2021. (2) Las personas pueden cumplir ambas condiciones, sin embargo, el sistema actual de registro de la Dirección del Trabajo obliga a elegir una de las dos opciones al registrar el contrato.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

En cuanto al sexo de los trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley, corresponden principalmente a trabajadores hombres, los que concentran el 63,8% del total de contratos, mientras que las trabajadoras mujeres concentran el 36,2% de los contratos vigentes registrados.

Tabla 22: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N° 21.015, según sexo de los trabajadores.

Sexo	N°	%
Hombres	13.477	63,8
Mujeres	7.651	36,2
Total	**21.128**	**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 28 de febrero de 2021.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

Por su parte, la tabla 23 muestra que el 70,8% de los contratos vigentes registrados bajo la ley N° 21.015 son de plazo indefinido, el 21,7% corresponde a contratos de plazo fijo y el 7,5% a contratos por obra o faena. Además, la misma tabla permite observar que el porcentaje de contratos a plazo fijo aumenta considerablemente a partir de la entrada en vigencia de la ley, pasando de representar el 1,8% del total de contratos registrados a un 44%.

Tabla 23: Número de contratos vigentes 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	10.783	96,8	4.154	41,7	**14.956**	**70,8**
Obra o Faena	157	1,4	1.423	14,3	**1.587**	**7,5**
Plazo Fijo	200	1,8	4.378	44,0	**4.585**	**21,7**
Total	**11.140**	**100**	**9.955**	**100**	**21.128**	**100**

Notas: (1) Existen 33 contratos sin información sobre fecha de inicio, 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 28 de febrero de 2021.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

En la tabla 24 se presentan los contratos registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral vigentes al 28 de febrero de 2021, según la edad del trabajador. Se puede observar que, de los 21.128 contratos vigentes, 16.354 son celebrados por personas que tienen entre 26 y 59 años, representando más de tres cuartos del total (77,4%). La mayoría de los trabajadores contratados, para ambas condiciones, tienen entre 41 y 59 años, representando un 48,9% en el caso de los asignatarios de pensión de invalidez y 42,5% en el caso de personas con discapacidad.

Tabla 24: Número de trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según rango etario y condición del trabajador.

	Asignatarios de pensión de invalidez		**Persona con discapacidad**		**Total**	
	N	**%**	**N**	**%**	N	%
Menos de 18 años	1	0,0	3	0,0	4	0,0
18 a 25 años	66	1,9	1.001	5,6	1.067	5,1
26 a 40 años	691	20,3	6.465	36,5	7.156	33,9
41 a 59 años	1.666	48,9	7.532	42,5	9.198	43,5
60 años o más	970	28,4	2.694	15,2	3.664	17,3
Sin información	16	0,5	23	0,1	39	0,2
Total	**3.410**	**100**	**17.718**	**100**	**21.128**	**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 28 de febrero de 2021.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

La tabla 25 muestra la región en que se desempeñan los trabajadores contratados mediante la Ley de Inclusión Laboral. El 53,0% de los contratos vigentes se concentran en la Región Metropolitana, seguido por las regiones del Biobío y Valparaíso con el 8,9% y el 7,1% del total de contratos vigentes respectivamente.

Se puede observar que la distribución geográfica de los trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley difiere de la distribución regional de la población adulta con discapacidad, que según el II Estudio Nacional de la Discapacidad de 2015, alcanza un 20% de la población adulta total del país. De este conjunto, que estimado alcanza un total de 2.606.914 de personas, un 20,3% se concentraría en la Región Metropolitana. Lo anterior difiere de los contratos registrados en la Dirección del Trabajo, que muestran que un 53,0% de los contratos vigentes se concentran en la Región Metropolitana.

Tabla 25: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según región en la que se desempeñan los trabajadores.

Región	Contratos vigentes	
	N	%
Arica y Parinacota	186	0,9
Tarapacá	254	1,2
Antofagasta	879	4,2
Atacama	285	1,3
Coquimbo	555	2,6
Valparaíso	1.507	7,1
Metropolitana	11.195	53,0
O'Higgins	1.003	4,7
Maule	828	3,9
Ñuble	358	1,7
Biobío	1.882	8,9
Araucanía	703	3,3
Los Ríos	328	1,6
Los Lagos	849	4,0
Aysén	107	0,5
Magallanes	207	1,0
Aysén	2	0,0
Total	**21.128**	**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 28 de febrero de 2021.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

La tabla 26 evidencia que la mayoría de los contratos vigentes registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral se concentran en el sector Comercio, el que abarca el 20,3% de los contratos vigentes, seguido por Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con el 13,1% y por la Industria manufacturera, la que concentra el 10,2% de los contratos vigentes.

Tabla 26: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N° 21.015, según actividad económica.

Rama Actividad Económica	N	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.292	6,1%
Explotación de minas y canteras	495	2,3%
Industria manufacturera	2.163	10,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	120	0,6%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	213	1,0%
Construcción	2.008	9,5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	4.287	20,3%
Transporte y almacenamiento	1.108	5,2%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	972	4,6%
Información y comunicaciones	647	3,1%
Actividades financieras y de seguros	1.309	6,2%
Actividades inmobiliarias	63	0,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	627	3,0%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2.758	13,1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	106	0,5%
Enseñanza	1.030	4,9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	615	2,9%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	91	0,4%
Otras actividades de servicios	1.059	5,0%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	81	0,4%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	2	0,0%
Actividades no especificadas y otras	23	0,1%
Sin información	59	0,3%
Total	**21.128**	**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 28 de febrero de 2021.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Por su parte, y como se mencionó previamente, del total de contratos que se han registrado bajo la Ley de Inclusión Laboral, hay 11.206 que se encuentran terminados al 28 de febrero de 2021, representando el 34,7% del total de contratos registrados.

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 son más del doble de aquellos pertenecientes al primer grupo (8.063 contratos terminados que iniciaron después de la entrada en vigencia de la ley versus 3.141 contratos terminados que habían iniciado antes a esa fecha). Esto podría implicar que los contratos iniciados posterior a la ley podrían ser menos permanentes que aquellos anteriores, lo que presenta desafíos en relación con lograr que los nuevos contratos permanezcan en el tiempo y den a los trabajadores un mayor sentido de estabilidad laboral.

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	37	1,2	1.242	15,4	**1.279**
Entre 1 y 6 meses	146	4,6	4.048	50,2	**4.194**
Entre 6 meses y 1 año	163	5,2	1.570	19,5	**1.733**
Entre 1 y 3 años	773	24,6	1.074	13,3	**1.847**
Entre 3 y 5 años	472	15,0	0	0,0	**472**
Entre 5 y 10 años	628	20,0	0	0,0	**628**
Más de 10 años	917	29,2	0	0,0	**917**
Sin información	5	0,2	129	1,6	**136**
Total	**3.141**	**100**	**8.063**	**100**	**11.206**

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

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 el vencimiento del plazo del contrato (22,9%), la renuncia del trabajador (20,7%) y la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (19,5%), lo que es coincidente con las tres causales

más recurrentes el año 2020 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 8,5% de los contratos, es una causal que en la población general solo tiene una incidencia del casi la mitad de esa cifra, con un 4,7%.

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 Nº 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato	2.568	22,9
Art. 159 Nº 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos	2.316	20,7
Art. 159 Nº 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato	2.183	19,5
Art. 161 Inciso 1 – Necesidad de la empresa, establecimiento o servicio	2.067	18,4
Art. 160 Nº 3.- No concurrencia a sus labores sin causa justificada	950	8,5
Art. 159 Nº 1.- Mutuo acuerdo de las partes	824	7,4
Art. 159 Nº 3.- Muerte del trabajador	134	1,2
Art. 160 Nº 4.- Abandono del trabajo	50	0,4
Art. 160 Nº 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato	49	0,4
Art. 159 Nº 6.- Caso fortuito o fuerza mayor	23	0,2
Art. 160 Nº 1.- Conductas indebidas de carácter grave	17	0,2
Art. 161 Inciso 2 – Desahucio escrito del empleador	17	0,2
Art. 160 Nº 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias	6	0,1
Art. 160 Nº 6.- Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, producto o mercaderías	1	0,0
Sin causal informada	1	0,0
Art. 160 Nº 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito	0	0,0
Art. 163 Bis – Procedimiento Concursal de Liquidación	0	0,0
Total	**11.206**	**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 28 de febrero de 2021.
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

4.2.3. Uso de medidas alternativas.

Tal como se informó anteriormente, en las comunicaciones electrónicas recibidas durante el año 2021, hay 434 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 ha ido aumentando, desde 225 empresas el año 2019 a 279 empresas el año 2020 y 305 empresas el año 2021. Por otro lado, el número de empresas que declara haber celebrado contratos de prestación de servicios ha ido disminuyendo, desde 170 empresas en la declaración del año 2019 a 131 empresas el año 2020 y 111 empresas el año 2021. Por su parte, las empresas que implementaron ambas medidas alternativas también han ido disminuyendo.

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

Medida alternativa	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Sólo celebración de contratos de prestación de servicios	170	39,4	131	29,8	111	25,6
Sólo donaciones	225	52,2	279	63,4	305	70,3
Ambas medidas alternativas	36	8,4	30	6,8	18	4,1
Total	**431**	**100**	**440**	**100**	**434**	**100**

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

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 26,3% de las empresas

declaró como razón fundada la "Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo, que cumplan con el perfil solicitado", el 19,4% de las empresas declaró la "Naturaleza de las funciones que desarrolla", el 4,6% declaró ambas razones y el 49,8% de las empresas no explicitó las razones. Cabe destacar que el no explicitar ninguna razón ha ido disminuyendo en el tiempo, desde 350 empresas en 2019, a 300 en 2020 y 216 en la declaración de 2021.

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

Razones fundadas	2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%
Naturaleza de las funciones que desarrolla[15]	51	11,8	52	11,8	84	19,4
Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo que se haya formulado[16]	26	6,0	72	16,4	114	26,3
Ambas razones	4	0,9	16	3,6	20	4,6
No explicita razones	350	81,2	300	68,2	216	49,8
Total	**431**	**100**	**440**	**100**	**434**	**100**

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

4.2.3.1. 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".

---

[15] 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 Nº 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral publicado el 1 de febrero de 2018).

[16] 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).

El sistema de donaciones que se crea con la ley N° 19.885 se compone principalmente del Consejo de Donaciones Sociales[17], el Registro de Donatarios, el Banco de Proyectos y el Fondo Mixto de Apoyo Social.

En lo que respecta a la medida de efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a que se refiere la ley N°19.885 durante el año 2018 se creó un nuevo Registro de Donatarios y Banco de Proyectos acogidos a la ley N° 21.015.

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 y hasta noviembre de 2020, un total de 46 instituciones han sido aprobadas para el ingreso al Registro de Donatarios de la ley N°21.015. Asimismo, se han aprobado 56 iniciativas para el Banco de Proyectos de la ley N° 21.015. En la tabla 31 se presenta el detalle por año.

---

[17] Es un órgano colegiado de nueve Consejeros y Consejeras que, entre otras funciones, está encargado de administrar el Fondo Mixto de Apoyo Social y asignar sus recursos, aprobar o rechazar el ingreso de entidades al Registro de Donatarios, así como de sus programas y proyectos al Banco de Proyectos, considerando para ello las precalificaciones técnicas que elabora el Ministerio de Desarrollo Social y Familia a través de la Secretaría Técnica de Donaciones Sociales, ejercida por la División de Cooperación Público Privada.
El Consejo está integrado por el Ministro de Desarrollo Social y Familia, o su representante, quien lo preside; el Subsecretario General de Gobierno; el Director del Servicio Nacional de la Discapacidad; un representante de la Confederación de la Producción y del Comercio, un representante de las organizaciones comunitarias y cuatro representantes de corporaciones o fundaciones que trabajan con personas en situación de pobreza o discapacidad, que forman parte del Registro de Donatarios de la ley. Estos cinco representantes de la sociedad civil son electos democráticamente.

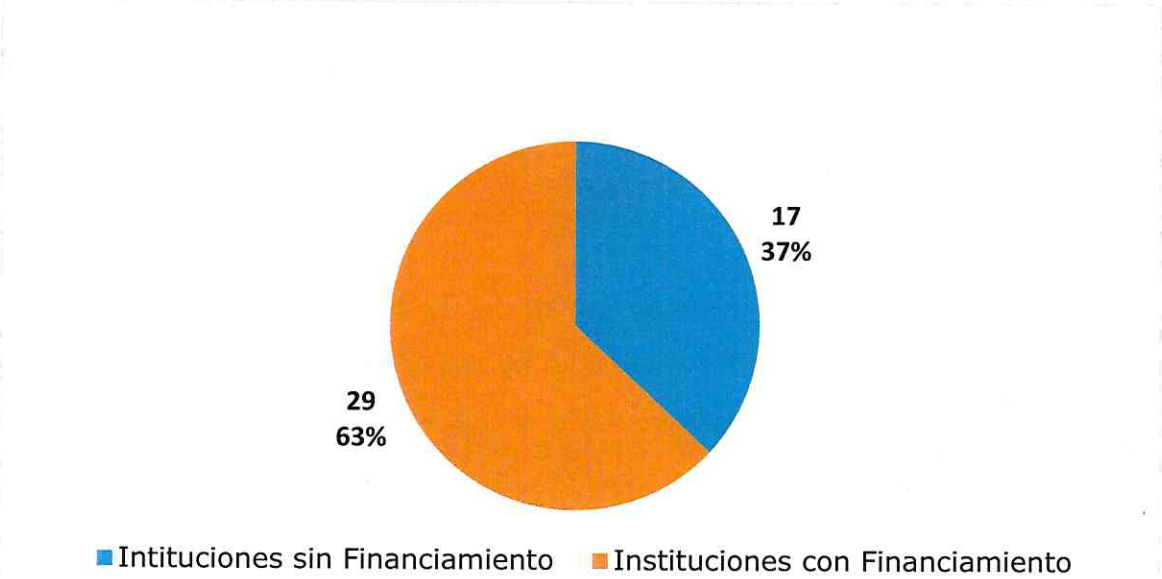
Tabla 31: Registro de Donatarios y Banco de proyectos de la ley N° 21.015, según año de ingreso.

	2018	2019	2020	Total
Instituciones aprobadas Registro de Donatarios	21	14	11	**46**
Iniciativas aprobadas Banco de Proyectos	19	22	15	**56**

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

El gráfico 7 presenta las instituciones aprobadas en el Registro de donatarios, de acuerdo a si tienen o no financiamiento. Se puede observar que, de las 46 instituciones aprobadas, 29 cuentan con financiamiento acogido a la ley N° 21.015, lo que representa el 63% de las instituciones registradas.

Gráfico 7: Instituciones del Registro de Donatario y Financiamiento (Número y porcentaje).



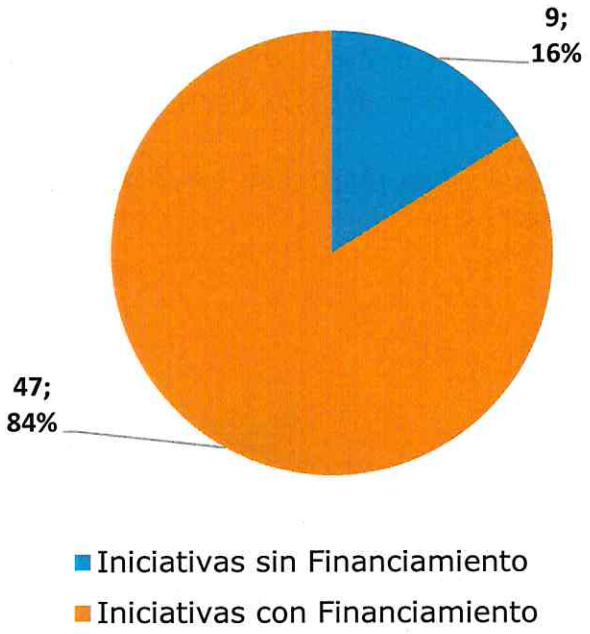
Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, sobre información de los certificados Nº60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2020 al Ministerio de Desarrollo 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 8, de las 56 iniciativas que se han presentado desde la entrada en vigencia de la ley y hasta noviembre de 2020, 47 cuentan con financiamiento.

Gráfico 8: Proyectos ingresados al Banco y Financiamiento. Número y porcentaje (2018 – nov. de 2020).



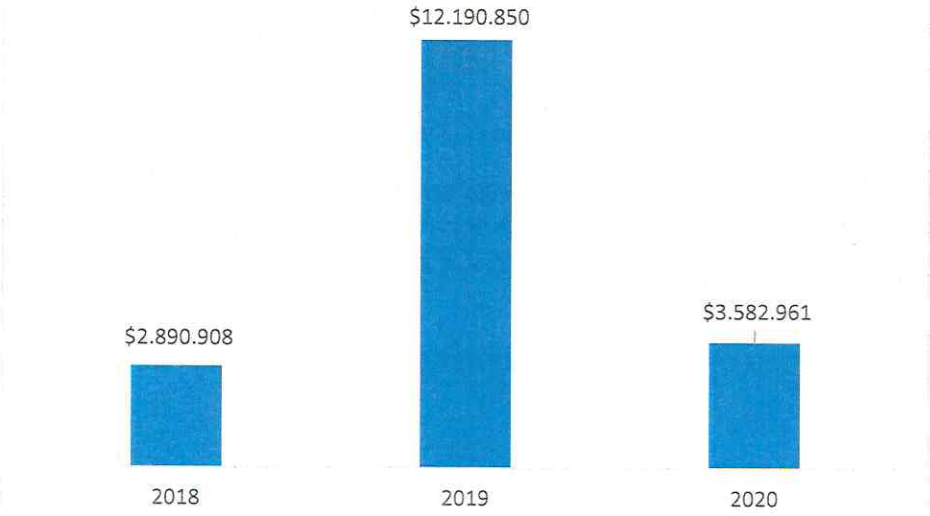
Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados Nº60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2020 al Ministerio de Desarrollo 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 9 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 $3.582 millones entre enero y noviembre de 2020, lo que suma en total $18.614 millones desde el inicio de la ley.

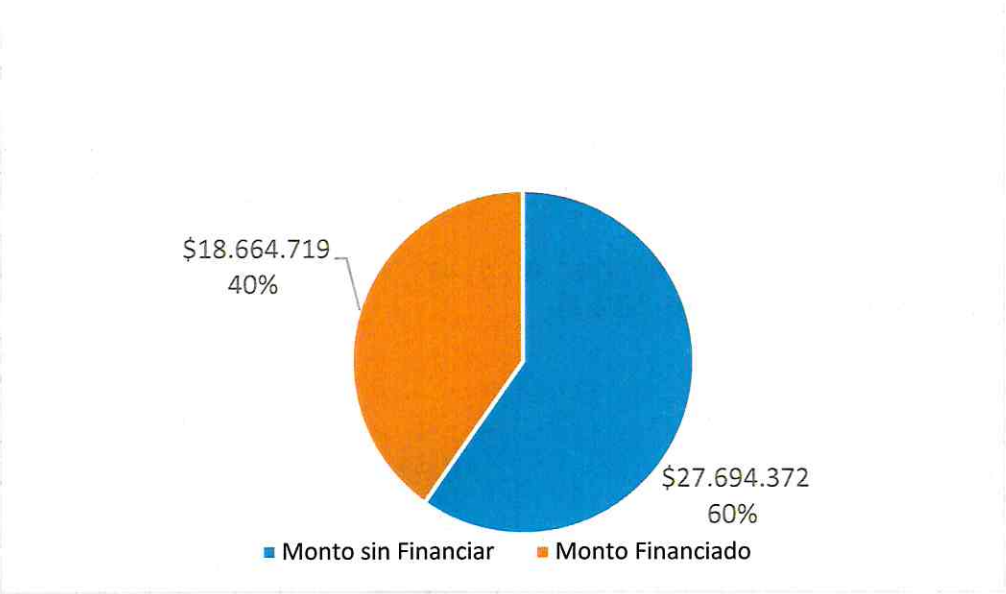
Gráfico 9: Donaciones por año ley N°21.015, según año en miles de pesos (2018-nov. de 2020).



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 Nº60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2020 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 56 iniciativas aprobadas en el Banco de Proyectos de la Ley de Inclusión Laboral, éstas suman un total de $46.359 millones, es decir, que, a noviembre de 2020, según los registros enviados desde las instituciones al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se ha recibido el 40% del monto total solicitado.

Gráfico 10: Monto Financiado Banco de Proyectos v/s Monto sin financiar, en miles de pesos (2018-nov. de 2020).



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 Nº60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2020 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Las 10 instituciones que han recibido mayores donaciones se indican en la tabla 32:

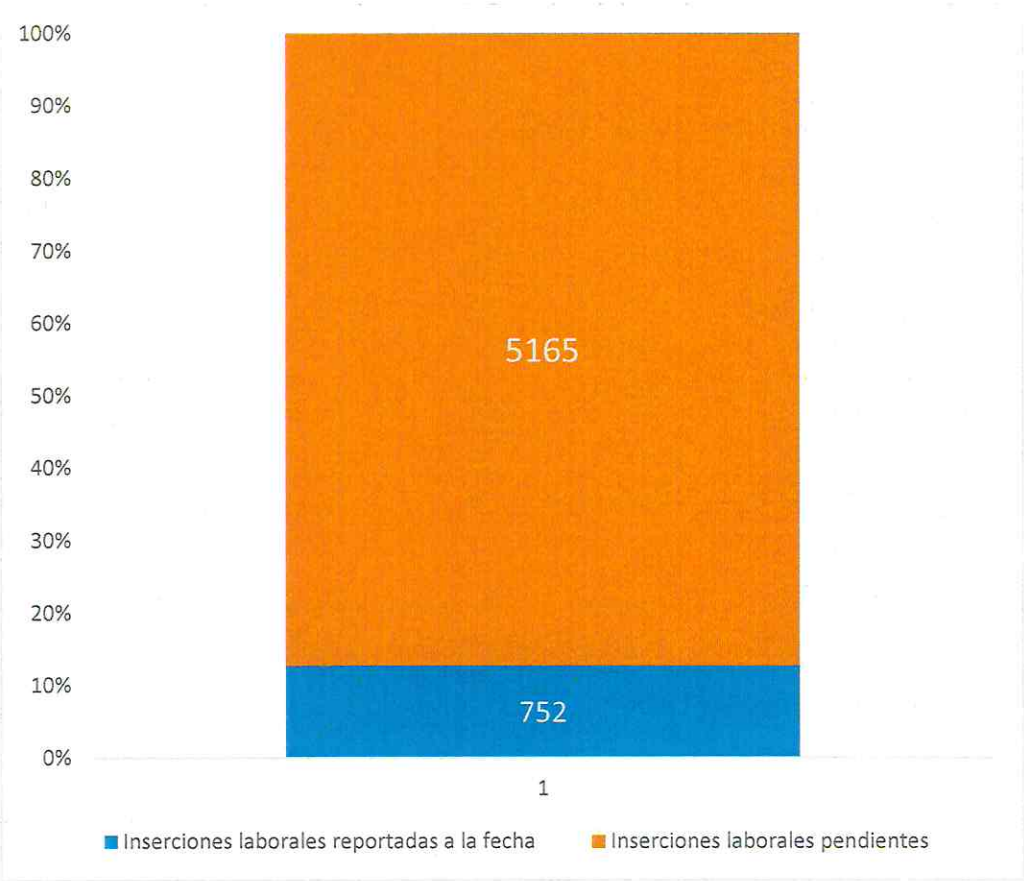
Tabla 32: 10 instituciones con el mayor porcentaje de donaciones durante los años 2018, 2019 y entre enero y noviembre 2020.

Nombre de la institución	Monto recibido (2018- noviembre 2020)
Fundación Descúbreme	$ 3.233.583.958
Fundación Tacal	$ 2.754.612.694
Sociedad Protectora de Ciegos Santa Lucia	$ 1.968.218.463
Asociación AVANZA Inclusión Socio-Laboral	$ 1.357.917.733
Fundación CpueD	$ 1.214.768.228
Fundación ConTrabajo	$ 1.167.551.514
Fundación para la Ayuda y Rehabilitación de Discapacitados	$ 1.088.250.630
ONG Pather Nostrum	$ 861.327.968
Fundación Best Buddies Chile	$ 692.337.997
ONG Casa de Acogida La Esperanza	$ 538.016.100

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 Nº60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2020 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Y por último, con respecto a las inserciones laborales reportadas por las instituciones en los 47 proyectos que se encuentran en ejecución, de un total proyectado de 5.917 inserciones laborales (cifra proyectada al final del proyecto), se reportan a la fecha 752, es decir el 13% del número proyectado. 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 diciembre de 2020.

Gráfico 11: Número de Inserciones laborales proyectadas v/s Inserciones laborales pendientes (Año 2018-nov. de 2020).



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 Nº60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 30 de noviembre de 2020 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

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 29, 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 no contienen el detalle que permita identificar las empresas de servicios transitorios y/o contratistas

que permiten a aquellas empresas obligadas a cumplir con su obligación legal mediante esta medida alternativa. En consecuencia, tampoco es posible caracterizar los contratos ni trabajadores contratados por estas empresas. Sin duda es un desafío para los próximos años de implementación de esta ley procurar el registro de este tipo de datos.

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

En esta sección se reportan las denuncias, fiscalizaciones, sanciones y multas[18], por el incumplimiento de la ley N° 21.015, hasta el 28 de febrero del año 2021.

En la tabla 33 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. Durante enero y febrero 2021 se ha interpuesto solo una denuncia.

Tabla 33: Número de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la ley N° 21.015, según solicitante y año.

Solicitante	2019 Abril a diciembre	2020 Enero a diciembre	2021 Enero a febrero
Organización Sindical	4	1	0
Trabajadores	2	1	0
Autoridad	2	0	0
Inspección	0	0	1
No se Identifica	0	1	0
Total	**8**	**3**	**1**

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

En la tabla 34 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

[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.

del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez".

Tabla 34: 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 Abr - dic	2020 Ene - dic	2021 Ene - feb
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	1
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.	4	0	0
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la dirección del trabajo.	3	0	0
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	0
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la dirección del trabajo (Ley de Inclusión Laboral N° 21.015)	1	0	0
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
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	0
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
Total	**21**	**3**	**1**

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

En cuanto a las fiscalizaciones, en la tabla 35 se observa que durante los años 2019 y 2020 se realizaron 108 y 202 fiscalizaciones respectivamente. En lo que va del año 2021 no se han realizado fiscalizaciones.

Tabla 35: Número de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la ley N° 21.015, según origen de la fiscalización y año.

Año	Origen		Número de Fiscalizaciones
	Por denuncia	Por programa	
2019 Abril a diciembre	8	100	**108**
2020 Enero a diciembre	2	200	**202**
2021 Enero a febrero	0	0	**0**

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

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

Materias Fiscalizadas	2019 Abr - dic	2020 Ene - dic	2021 Ene - feb
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año	100	200	0
No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez	100	0	0
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.	6	1	0
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo.	4	0	0
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	1	0
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	1	0
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.	2	0	0
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de Inclusión Laboral N° 21.015)	0	1	0
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
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
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	1	0	0

Materias Fiscalizadas	2019 Abr - dic	2020 Ene - dic	2021 Ene - feb
en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la ley 19.885			
Total	**220**	**204**	**0**

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

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 2019, se aplicaron 206 sanciones y el monto inicial total fue de $628.186.300. Por su parte, durante el año 2020, se aplicaron 200 sanciones por un monto inicial total de $612.348.000. Durante enero y febrero de 2021 no se han aplicado sanciones por parte de la Dirección del Trabajo.

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.

	2019 Abr- dic		2020 Ene - dic		2021 Ene - feb	
Materias	**N°**	**Montos iniciales**	**N°**	**Montos iniciales**	**N°**	**Montos iniciales**
No realizar la comunicación electrónica durante enero de cada año a la DT.	101	$297 millones de pesos	200	$612 millones de pesos	0	$0
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.	105	$331 millones de pesos	0	$0	0	$0
Total	**206**	**$628 millones de pesos**	**200**	**$612 millones de pesos**	**0**	**$0**

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

4.3. Análisis de la implementación de la ley N° 21.015 desde la sociedad civil.

Entre el viernes 13 de noviembre y el viernes 04 de diciembre de 2020, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) realizó una consulta pública dirigida principalmente a personas con discapacidad mayores de 18 años, para recoger su percepción respecto a la implementación de la ley N° 21.015 a nivel general, basados en el principio de participación y diálogo social de la ley N° 20.422 que establece que "las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen" (Artículo 3).

La consulta abierta a la sociedad civil se realizó mediante un cuestionario con un total de 56 preguntas. Cada informante considerado en el diseño (personas con discapacidad, cuidadores, y organizaciones) debió responder una batería de preguntas específicas, utilizando como filtro la primera sección de preguntas de caracterización. El cuestionario fue diseñado utilizando Google forms, y difundido mediante el sitio web de SENADIS. La realización de la consulta se informó, además, a través de las direcciones regionales de SENADIS, quienes colaboraron con la difusión a diversos actores regionales relacionados al tema.

4.3.1. Caracterización de respuestas a la consulta pública.

En esta consulta pública se recibieron 608 respuestas válidas que fueron mayoritariamente de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, con un 41,6% de las respuestas, seguido por un 31,7% de participantes en organizaciones de o para personas con discapacidad y finalmente un 26,6% de familiares o personas cuidadoras de personas con discapacidad, tal como se observa en la tabla 38.

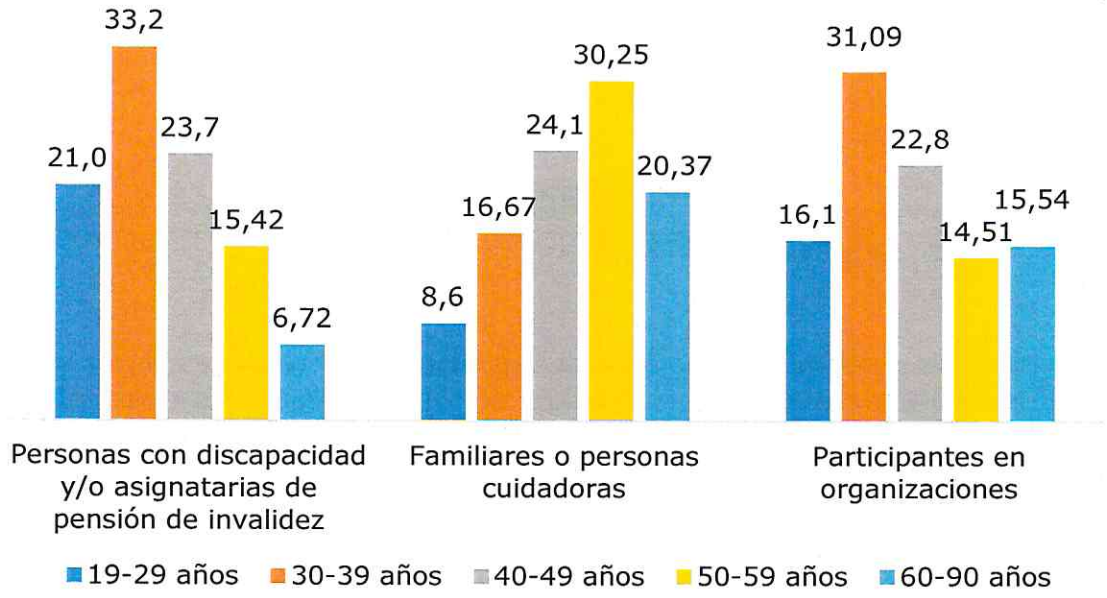
Tabla 38: Distribución de respuestas por tipo de participantes.

Tipo de participantes	N	%
Personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez	253	41,6
Familiares o personas cuidadoras de personas con discapacidad	162	26,6
Participantes en organizaciones de o para personas con discapacidad	193	31,7
Total	**608**	**100**

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Las respuestas fueron mayoritariamente de personas con discapacidad y de participantes de organizaciones que declararon tener entre 19 y 49 años. Mientras las respuestas de familiares o personas cuidadoras corresponden a personas que declararon ser mayores de 50 años, como se representa en el gráfico 12.

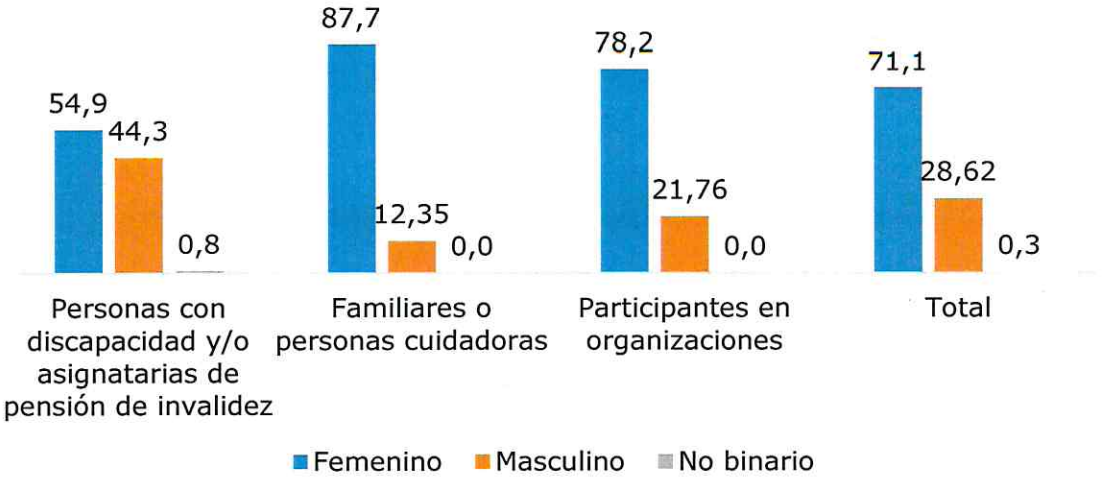
Gráfico 12: Distribución por tipo de participantes según edad.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Del total de respuestas válidas, un 71,1% declaró ser de género femenino, lo que se debe principalmente a una alta prevalencia de personas de género femenino en los grupos de familiares o personas cuidadoras y de participantes en organizaciones, como se refleja en el gráfico 13, mientras que en las personas con discapacidad la distribución es más equitativa.

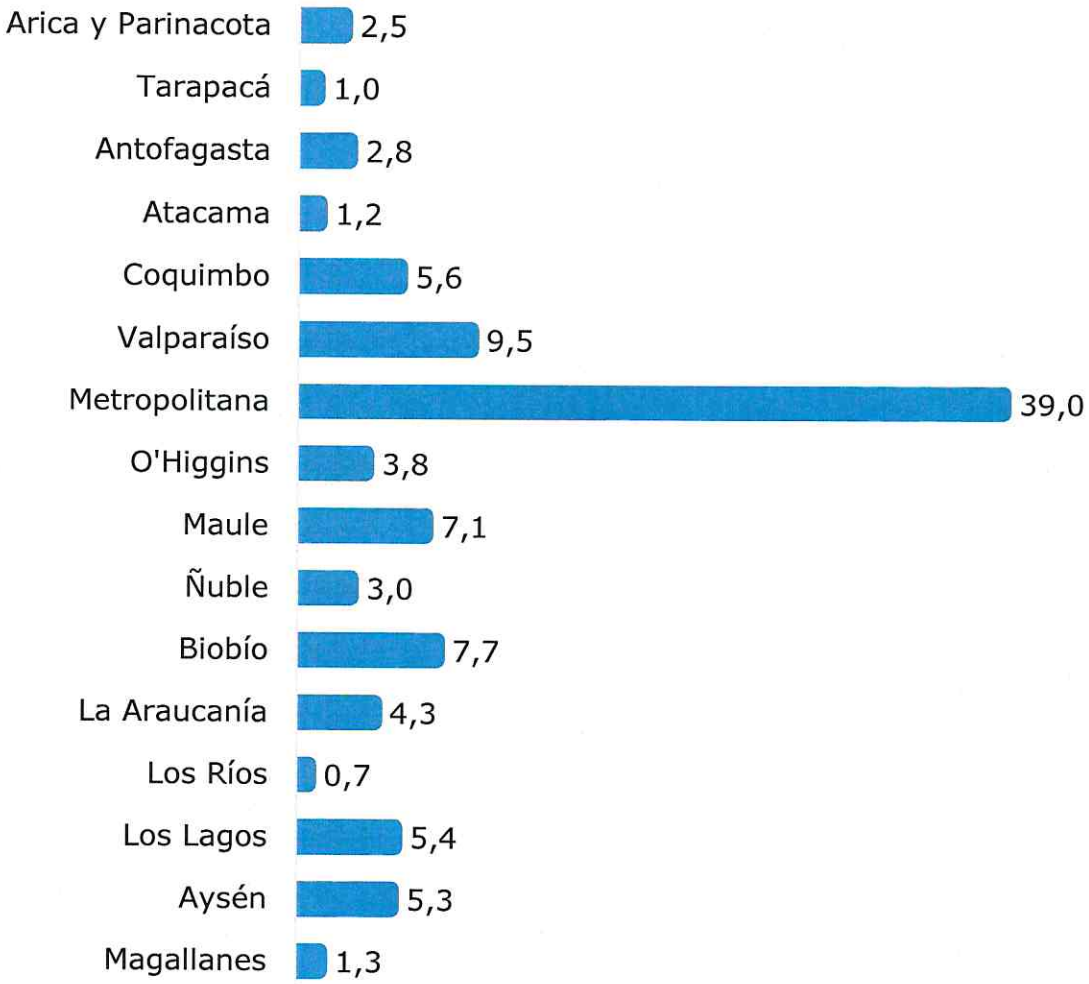
Gráfico 13: Distribución por tipo de participantes según género.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En cuanto a la distribución regional de las respuestas recibidas, hay una alta concentración en la Región Metropolitana con un 39,0% de las respuestas, tal como se observa en el gráfico 14. Y esta tendencia se mantiene en los tres grupos, como se observa en la tabla 39.

Gráfico 14: Distribución de respuestas por región.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Tabla 39: Distribución por tipo de participante según región.

Región	Personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez		Familiares o personas cuidadoras		Participantes en organizaciones	
	N	%	N	%	N	%
Arica y Parinacota	7	2,8	6	3,7	2	1,0
Tarapacá	5	2,0	0	0,0	1	0,5
Antofagasta	4	1,6	2	1,2	11	5,7
Atacama	3	1,2	2	1,2	2	1,0
Coquimbo	10	4,0	9	5,6	15	7,8
Valparaíso	15	5,9	19	11,7	24	12,4
Metropolitana	95	37,6	77	47,5	65	33,7
O'Higgins	7	2,8	7	4,3	9	4,7
Maule	24	9,5	6	3,7	13	6,7
Ñuble	8	3,2	2	1,2	8	4,2
Biobío	29	11,5	6	3,7	12	6,2
La Araucanía	14	5,5	7	4,3	5	2,6
Los Ríos	1	0,4	1	0,6	2	1,0
Los Lagos	17	6,7	7	4,3	9	4,7
Aysén	10	4,0	9	5,6	13	6,7
Magallanes	4	1,6	2	1,2	2	1,0
Total	**253**	**100**	**162**	**100**	**193**	**100**

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Del grupo de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, un 96,1% declaró estar inscrita en el Registro Nacional de la Discapacidad y un 65,6% declaró ser asignataria de una pensión de invalidez.

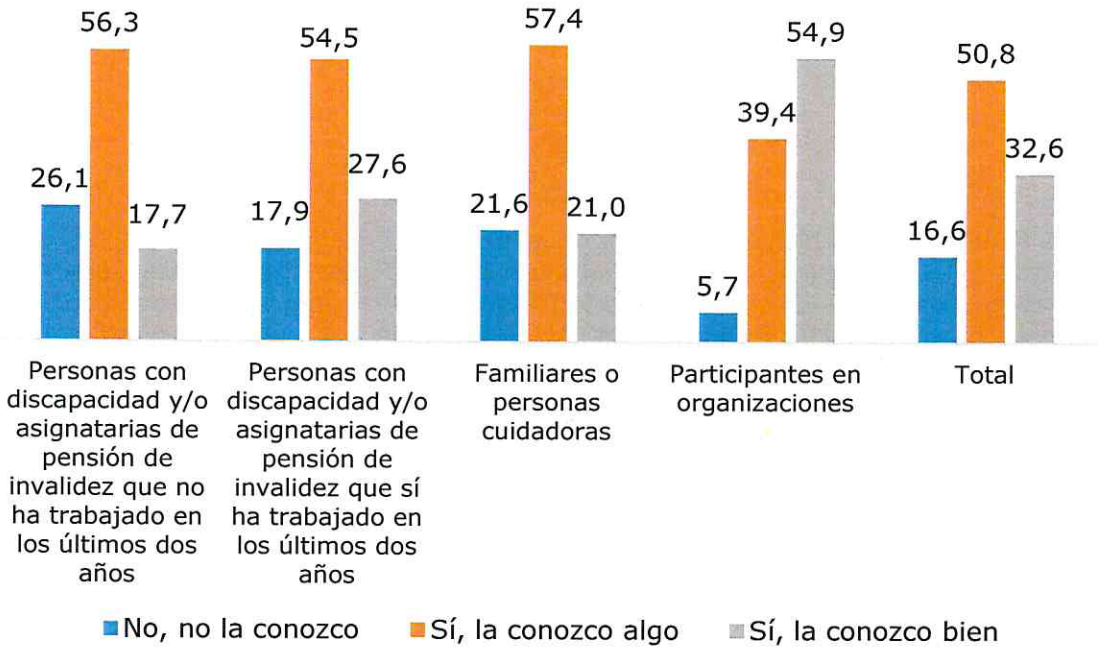
Por otra parte, un 53,0% declaró haber trabajado de forma remunerada en los últimos dos años, un 34,8% declaró encontrarse trabajando de forma remunerada actualmente y sólo un 29,3% declara tener contrato de trabajo, aun cuando un 93,3% está en edad laboral (entre 19 y 59 años).

Por último, un 47,8% de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez declaró participar en alguna organización de o para personas con discapacidad, mientras un 50,2% no lo hace.

4.3.2. Conocimiento de la ley.

Del total de respuestas, sólo un 16,6% total refiere no conocer la ley N° 21.015, por tipo de participante, se observa que el menor conocimiento se observa en personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que no han trabajado en los últimos dos años (26,1%), seguido por familiares o personas cuidadoras de personas con discapacidad (21,6%). Los grupos que más conocen la ley son participantes en organizaciones, en los que sólo 5,7% declara no conocer, y las personas con discapacidad que sí han trabajado en los últimos dos años (17,9% declara no conocer) (ver gráfico 15).

Gráfico 15: Distribución por tipo de participantes según percepción de conocimiento de lo que establece la ley N° 21.015.



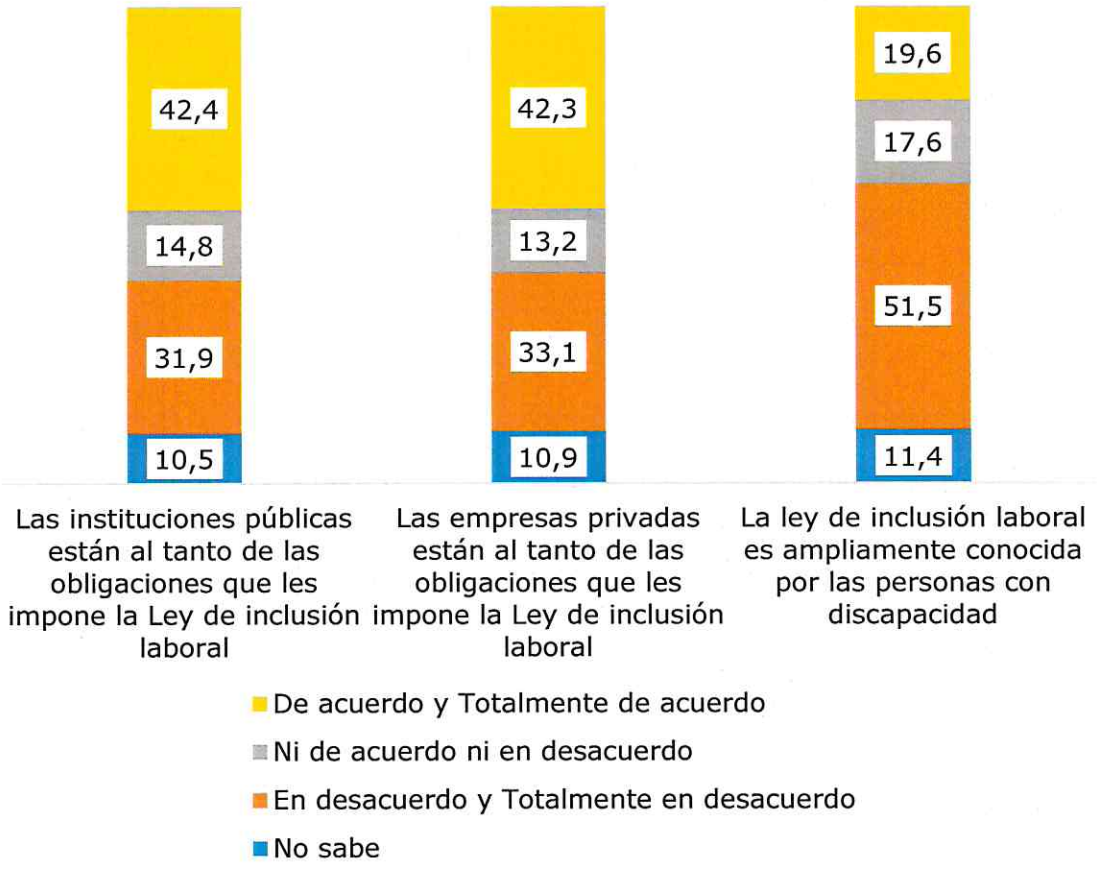
Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Con respecto a la percepción de los entrevistados sobre el conocimiento de la ley por parte de las instituciones públicas y privadas, el gráfico 16 permite observar que la percepción es similar para ambos tipos de instituciones. Como se observa, un 42,4% y un 42,3% de los entrevistados estuvo de acuerdo con que las instituciones públicas y privadas están al tanto de las obligaciones que les impone la ley, mientras que un 31,9% y un 33,1% de los entrevistados indicó estar en desacuerdo, respectivamente.

Por otra parte, en cuanto a la percepción de los entrevistados sobre el conocimiento de la ley por parte de las personas con discapacidad, ésta es de un menor conocimiento que en las instituciones, ya que un 51,5% refirió estar

en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que la ley es ampliamente conocida por las personas con discapacidad (ver gráfico 16).

Gráfico 16: Percepción de conocimiento de las obligaciones de la ley N° 21.015.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

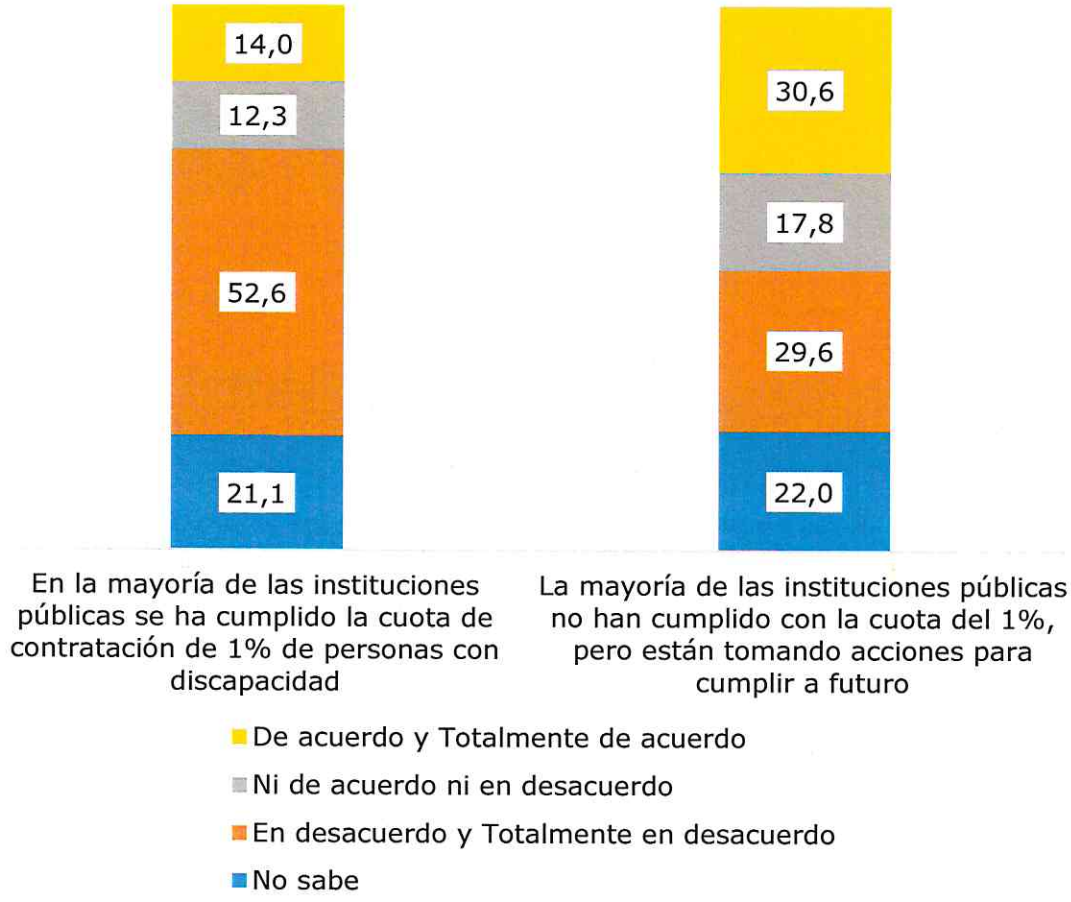
4.3.3. Cumplimiento de la ley.

En cuanto a la percepción de cumplimiento de la ley N° 21.015 en las instituciones públicas, un 52,6% refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que se ha cumplido la cuota de contratación del 1%, mientras que un 21,1% refiere no saber si se ha cumplido la cuota de contratación, lo que revela un alto desconocimiento del tema, o bien, una falta de difusión por parte de las instituciones en referir sus estados de cumplimiento, aun cuando la ley obliga a ello a las instituciones públicas[19].

[19] En relación con este punto, no existen mayores antecedentes al respecto, ya que el Reglamento respectivo no señala la obligación de informar las publicaciones, ni tampoco se define un lugar específico para publicar, lo que dificulta el seguimiento.

En cuanto a la percepción de que, más allá del cumplimiento, las instituciones públicas están tomando acciones para cumplir a futuro, un 22,0% refiere no saber, mientras un 29,6% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que se están tomando acciones y un 30,6% está de acuerdo o totalmente de acuerdo (ver gráfico 17).

Gráfico 17: Percepción de cumplimiento de las obligaciones de la ley N° 21.015 en instituciones públicas.

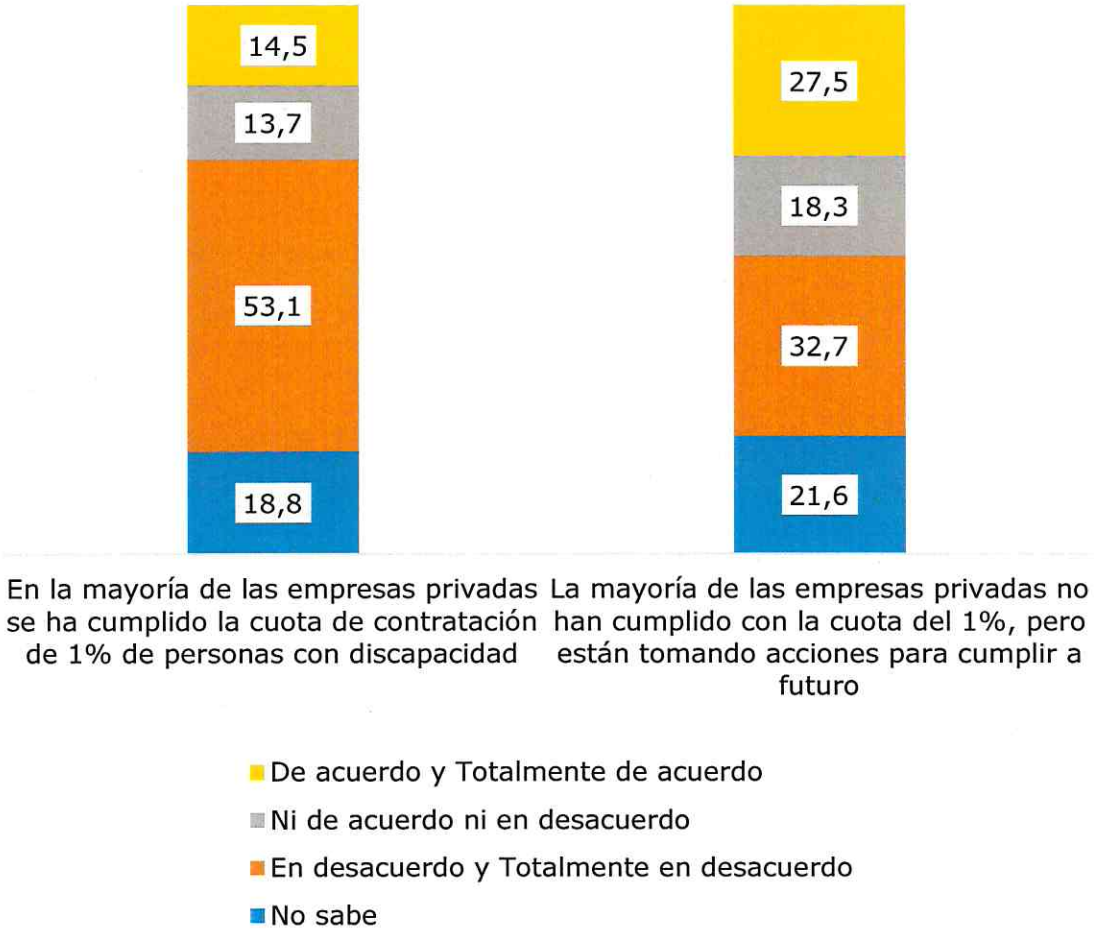


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Por su parte, en relación con la percepción de cumplimiento de la ley N° 21.015 en las empresas privadas, un 53,1% refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que se ha cumplido la cuota de contratación del 1%, mientras un 18,8% refiere no saber si se ha cumplido la cuota de contratación, lo que vuelve a revelar un alto desconocimiento del tema.

En cuanto a la percepción de que, más allá del cumplimiento, las instituciones privadas están tomando acciones para cumplir a futuro, un 21,6% refiere no saber, mientras un 32,7% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que se están tomando acciones y un 27,5% está de acuerdo o totalmente de acuerdo (ver gráfico 18).

Gráfico 18: Percepción de cumplimiento de las obligaciones de la ley N° 21.015 en sus empresas privadas.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En cuanto a los motivos del incumplimiento, en el sector privado el motivo más referido, con un 62,3%, es que las personas que respondieron la encuesta perciben que las empresas privadas "No creen que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en los trabajos ofrecidos (por su condición de salud)".

Luego, tanto para el sector público y privado tienen una mayor frecuencia los motivos de "Hay muy poca fiscalización" y "Creen que las personas con discapacidad no tienen la formación o experiencia suficiente" (ver tabla 40).

Tabla 40: Motivos por los que cree que instituciones públicas o privadas no cumplen con la cuota del 1%.

Motivos	Instituciones públicas		Empresas privadas	
	N	%	N	%
Desconocen la obligación legal	162	26,6	201	33,1
No pueden realizar los ajustes de accesibilidad porque creen que son caros y/o difíciles	221	36,3	219	36,0
No tienen cupos laborales para ofrecer	151	24,8	158	26,0
No creen que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en los trabajos ofrecidos (por su condición de salud)	212	34,9	379	62,3
Creen que las personas con discapacidad no tienen la formación o experiencia suficiente	259	42,6	296	48,7
No hay multas o las multas son muy bajas en caso de incumplimiento	201	33,1	222	36,5
Hay muy poca fiscalización	297	48,8	357	58,7

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En cuanto a otros motivos referidos para el incumplimiento de la cuota de contratación del 1%, tanto en instituciones públicas como privadas lo que más se menciona es la falta de una cultura inclusiva, lo que implica un desconocimiento para llevar a cabo la inclusión laboral de personas con discapacidad desde un enfoque de derechos, pero también la falta de herramientas técnicas concretas para implementar procesos de reclutamiento, selección y entrega de ajustes a personas con discapacidad, lo que determina hechos de discriminación, basados en prejuicios y creencias erróneas que no se sustentan en la realidad.

Además, se señala que hay una falta de interés por parte de instituciones públicas y privadas por dar cumplimiento a la cuota de contratación del 1%, y que más bien se ha buscado cumplir la cuota con personas que ya estaban contratadas previo a la entrada en vigencia de la ley, sin generar necesariamente oportunidades para el ingreso de nuevas personas.

También se refiere que se exigen niveles de estudios que en su mayoría las personas con discapacidad no tienen y, por otra parte, se hace alusión a la falta de accesibilidad y entrega de ajustes en los espacios laborales que dificultan la contratación de personas con discapacidad, y en otros casos, la permanencia de ellas.

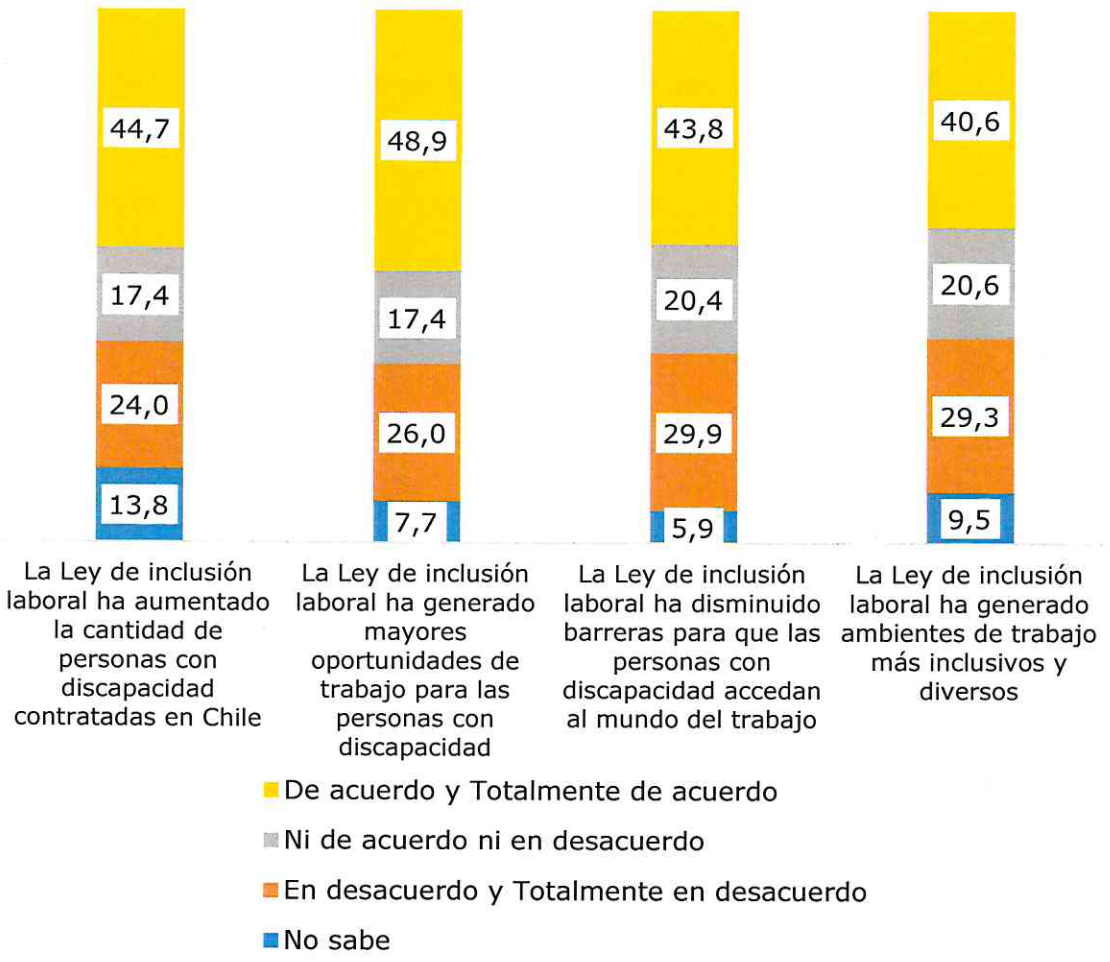
Específicamente en el sector público, además de lo anterior, se mencionan como motivos del incumplimiento de la cuota de contratación del 1%, restricciones propias del estatuto administrativo, la falta de fiscalización y se refiere que en los concursos públicos se seleccionan personas por referencias o contactos.

En cuanto a otros motivos referidos en el sector privado, además, de los ya señalados, se menciona que hay empresas privadas que prefieren pagar la multa antes que contratar personas con discapacidad, y se mencionan factores contextuales como la pandemia del COVID-19 y crisis económica.

4.3.4. Impacto de la ley.

En cuanto a la percepción de impacto de la ley N° 21.015, un 44,7% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la misma ha aumentado la cantidad de personas con discapacidad contratadas en Chile, un 48,9% está de acuerdo con que ha generado mayores oportunidades de trabajo para personas con discapacidad, un 43,8% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que ha disminuido barreras para que las personas con discapacidad accedan al mundo del trabajo y un 40,6% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la ley ha generado ambientes de trabajo más inclusivos (ver gráfico 19).

Gráfico 19: Percepción de impacto de la ley N° 21.015.



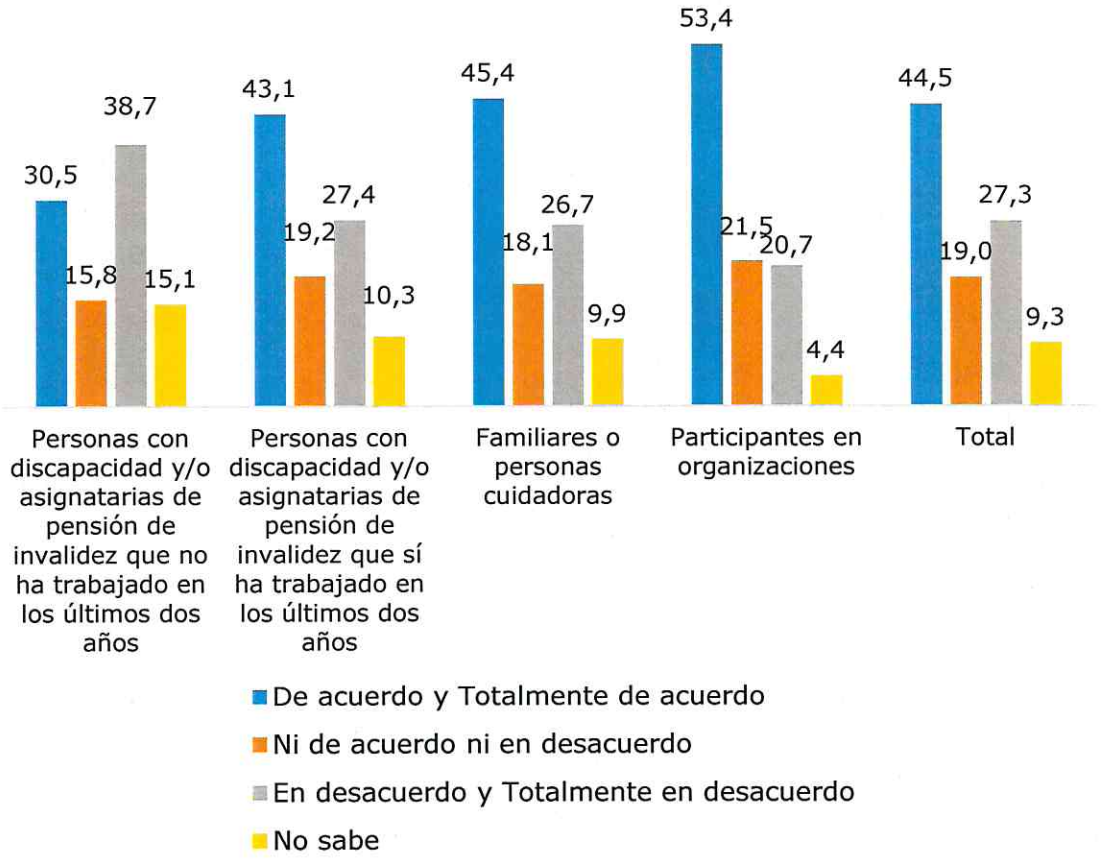
Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En todos los casos, más del 40% está de acuerdo con que la ley ha tenido impactos positivos en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Ahora bien, estas percepciones varían dependiendo de quienes respondieron la consulta. Por una parte, las personas que participan en organizaciones de o para personas con discapacidad tienen una valoración mucho más positiva, con un promedio de 53,4% que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con estos impactos positivos, mientras los familiares o personas cuidadoras tienen un promedio de 45,4%, que es cercano al promedio de todos los grupos. Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que han trabajado en los últimos dos años, tienen una valoración levemente por debajo del promedio de todos los grupos, con un 43,1% de acuerdo o totalmente de acuerdo con los impactos positivos señalados, mientras que en las personas que no han trabajado en los últimos dos años esta valoración cae a un 30,5%, y la

mayor cantidad de respuestas de este grupo, de un 38,7%, refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con estos impactos positivos (ver gráfico 20).

Gráfico 20: Distribución por tipo de participantes según percepción de que la ley N° 21.015 ha tenido impactos positivos.

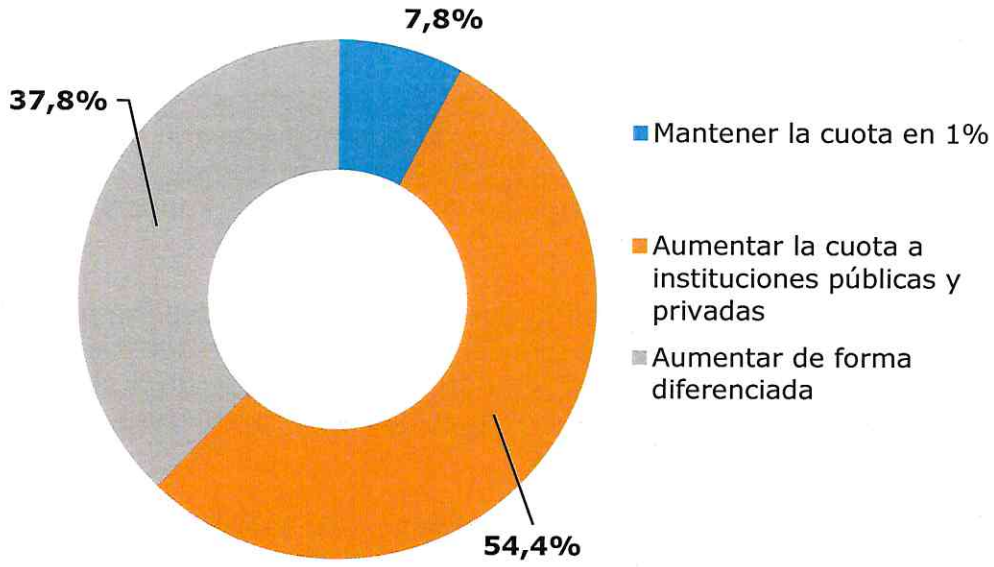


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

4.3.5. Aumento o mantención de la cuota del 1%.

Sólo un 7,8% cree que la cuota debe mantenerse en un 1%, y esto es transversal a todos los grupos de personas que respondieron la consulta. Por otra parte, un 54,3% cree que hay que aumentar la cuota a instituciones públicas y privadas, y un 37,8% que hay que aumentar la cuota de forma diferenciada a las instituciones (por tamaño, tipo de institución u otra característica), como se observa en el gráfico 21.

Gráfico 21: Opinión respecto a aumento o mantención de la cuota del 1%.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En esta pregunta había un campo abierto para justificar la respuesta, donde como principales argumentos para un aumento de la cuota, se señaló que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un derecho y se deben garantizar las oportunidades de acceso.

Hubo distintas opiniones señalando que era necesario subir la cuota a un 5%, 10%, 15% hasta un 20%, ampliándola a instituciones con menos de 100 trabajadores, señalando además que como país tenemos una cuota muy baja en comparación con otros países de la región. También muchas personas que señalaron que la cuota debería ser representativa del total de población de personas con discapacidad en edad laboral en Chile.

Se indicó también que es necesario aumentar la cuota asociado a las bajas pensiones que reciben algunas personas con discapacidad como único sustento, además de señalar que los cumplimientos actuales estarían relacionados a contrataciones de personas con discapacidad que ya estaban incorporadas en las instituciones previamente a la entrada en vigencia de la ley.

Asociado a un aumento de la cuota, se refirió la necesidad de que la cuota sea diferenciada dependiendo del tamaño de las instituciones y las funciones de las mismas. También se indicó la necesidad de poner énfasis en la contratación de jóvenes con discapacidad, personas con discapacidades de origen mental y personas con mayores niveles de dependencia, que en general tienen mayores dificultades para ingresar al mundo del trabajo.

Por otra parte, se señaló la importancia de que haya una distribución regional del cumplimiento de la cuota, ya que hay regiones donde existen muy pocas empresas con 100 o más trabajadores, o bien tienen instituciones nacionales que cumplen su cuota en la Región Metropolitana u otras regiones con mayor población, por lo que la ley tiene un bajo impacto en algunas regiones.

En cuanto a los argumentos para mantener la cuota, se señaló que ni siquiera se está cumpliendo la cuota actual por lo que es necesario poner los esfuerzos en el cumplimiento del 1%. Se argumentó que un aumento de la cuota podría generar un efecto contrario de que lo vean como imposible y abandonen cualquier esfuerzo.

Se entregaron también argumentos respecto a que no debería haber una cuota de contratación para personas con discapacidad, ya que debería haber igualdad para que todas las personas sean contratadas de acuerdo a sus competencias laborales, considerando que la discapacidad es muy diversa, al igual que las necesidades de las organizaciones.

Por último, se destaca que se mencionó reiteradamente que más que un aumento de la cuota, lo importante era fiscalizar la implementación de la ley, poniendo atención en las condiciones laborales, duración de las jornadas, la presencia de ajustes razonables y el desarrollo de culturas inclusivas dentro de las instituciones. Además, se señaló que hay personas con discapacidad que están siendo contratadas en funciones que no se relaciona con su formación, sólo para el cumplimiento de la cuota en algunas instituciones, por lo que esto también debiese ser materia de fiscalización.

4.3.6. Procesos de selección.

En cuanto a los procesos de selección en los que han participado las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en los últimos años, se observa que, del total de respuestas válidas de este grupo, un 19,4% ha participado en procesos de selección en instituciones públicas en los últimos dos años, que corresponde a 49 personas, mientras un 30,0% ha participado en procesos de selección en empresas privadas, que corresponde a 76 personas.

Se observa que las personas que habiendo participado en procesos de selección no han trabajado en los últimos dos años, han participado en una mayor cantidad de procesos tanto en instituciones públicas como en empresas privadas.

En cuanto a la tasa de selección, del total de personas que han participado en procesos de selección en los últimos dos años en instituciones públicas sólo un 28,6% ha sido seleccionada, mientras que quienes han participado en procesos en empresas privadas, un 65,8% ha sido seleccionada, como se observa en la tabla 41.

Tabla 41: Selección de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en los últimos dos años.

	Instituciones públicas		Instituciones privadas	
	N	%	N	%
Fue seleccionada	14	28,6	50	65,8
No fue seleccionada o no sabe	35	71,4	26	34,2
Total	**49**	**100**	**76**	**100**

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En cuanto a los tipos de contrato de trabajo que se ofrecía en el último cargo al que postuló cada persona, en el sector público correspondían mayoritariamente a contratos a plazo fijo, con un 38,8%, seguido por contratos a honorarios, con un 24,5%. Mientras en el sector privado, correspondían en mayor medida a contratos indefinidos, con un 43,4%, seguido por contratos a plazo fijo, con un 38,2% (ver tabla 42).

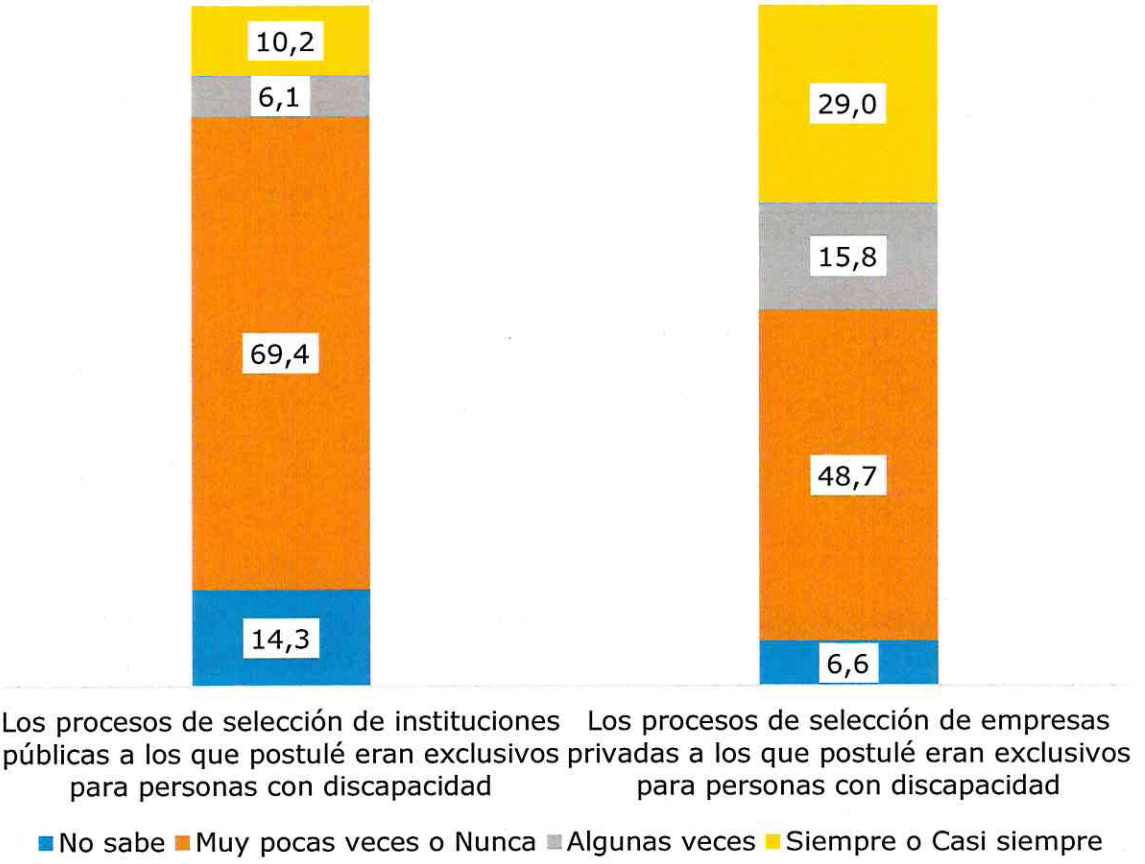
Tabla 42: Tipo de acuerdo o contrato de trabajo que se ofrecía en el último cargo al que postularon personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Tipo de acuerdo o contrato	Instituciones públicas		Instituciones privadas	
	N	%	N	%
Contrato a plazo fijo	19	38,8	29	38,2
Contrato indefinido	9	18,4	33	43,4
Contrato por obra o faena	0	0,0	3	4,0
Honorarios	12	24,5	6	7,9
No sabe	9	18,4	5	6,6
Total	**49**	**100**	**76**	**100**

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Por otra parte, las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que postularon a procesos de selección en instituciones públicas en los últimos dos años, un 69,4% refiere que muy pocas veces o nunca dichos procesos eran exclusivos para personas con discapacidad y sólo un 10,2% refiere que siempre o casi siempre eran exclusivos para personas con discapacidad. Esto varía con lo señalado en procesos de selección en empresas privadas, donde un 48,7% refiere que muy pocas veces o nunca dichos procesos eran exclusivos para personas con discapacidad y un 29,0% refiere que siempre o casi siempre eran exclusivos para personas con discapacidad (ver gráfico 22).

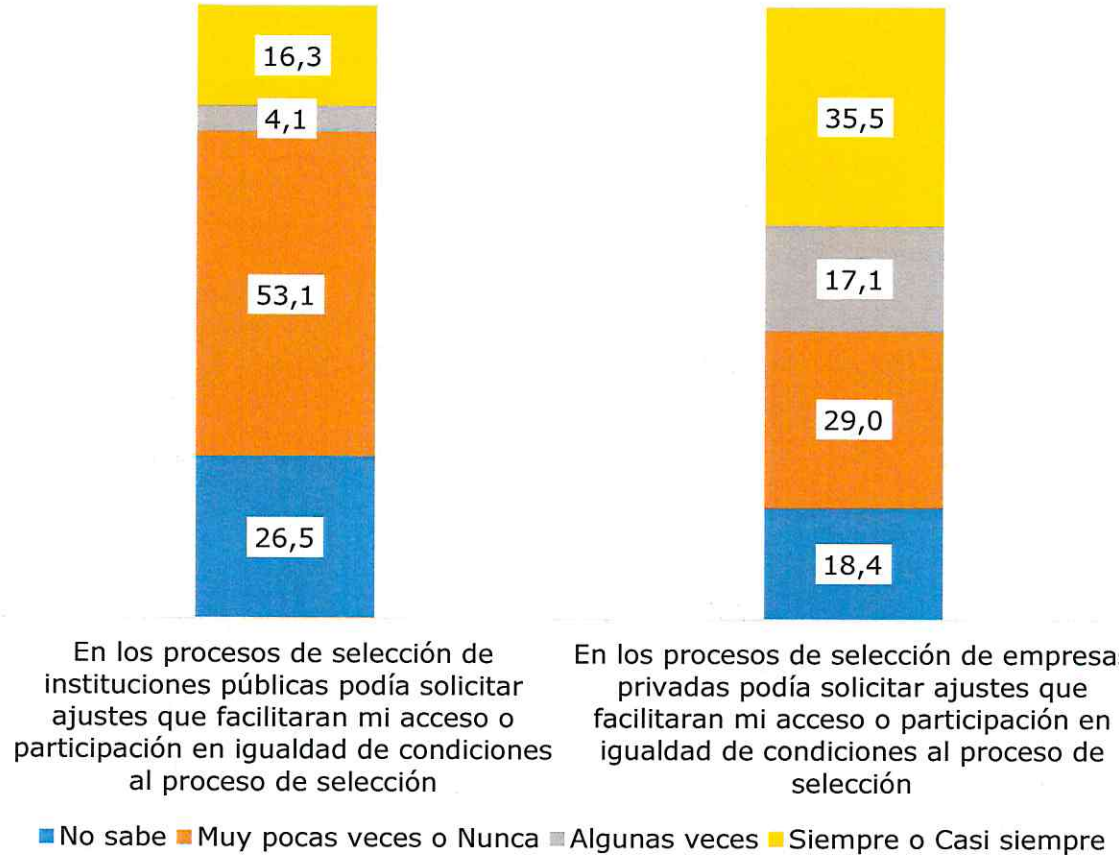
Gráfico 22: Procesos de selección exclusivos para personas con discapacidad en los últimos dos años.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

En cuanto a la presencia de ajustes razonables durante los procesos de selección, en instituciones públicas un 53,1% refiere que muy pocas veces o nunca podían solicitar ajustes y un 16,3% que siempre o casi siempre podían hacerlo. Mientras en empresas privadas la tendencia es inversa, donde un 35,5% refiere que siempre o casi siempre podían solicitar ajustes y un 29,9% que podían hacerlo muy pocas veces o nunca (ver gráfico 23).

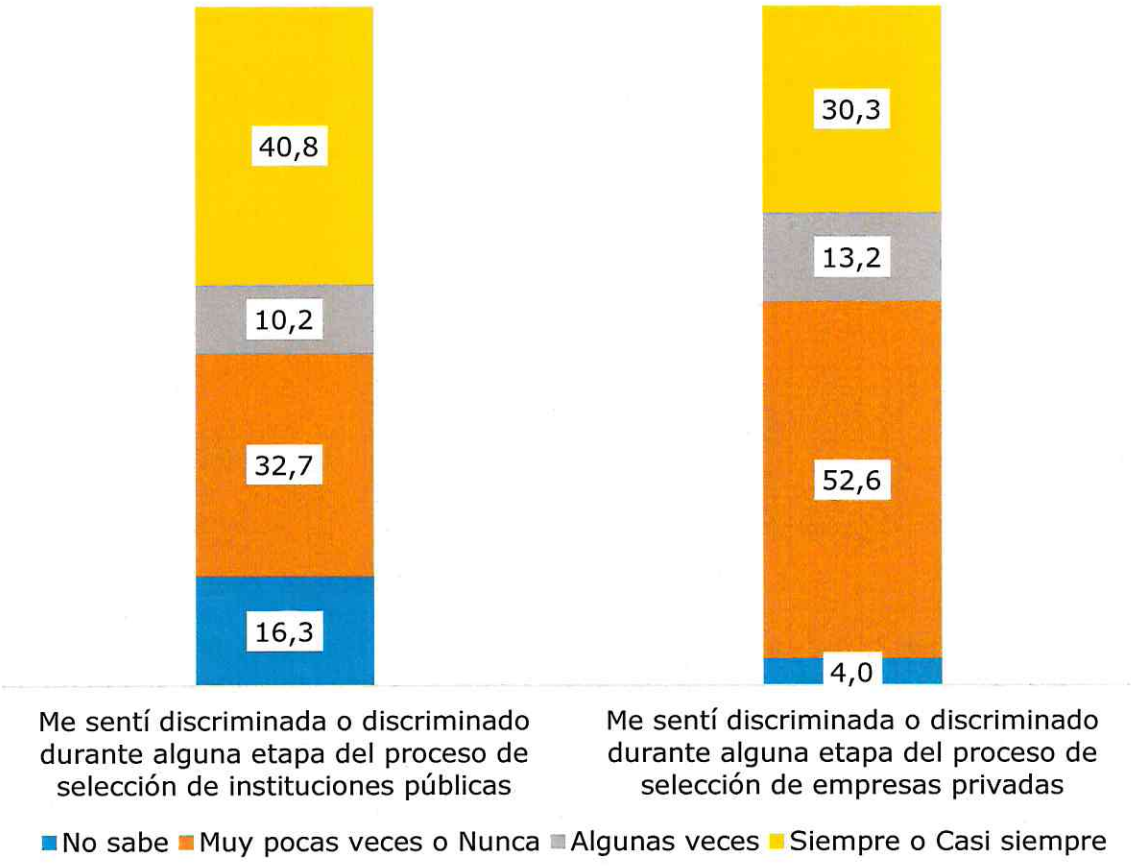
Gráfico 23: Posibilidad de solicitar ajustes en procesos de selección en los últimos dos años.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Por último, se consultó a las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, si se han sentido discriminadas durante alguna etapa del proceso de selección en instituciones públicas. Un 40,8% refirió que siempre o casi siempre se sintieron discriminadas, y un 32,7% refiere que muy pocas veces o nunca se sintieron discriminadas. Mientras en procesos de selección en empresas privadas, la tendencia es inversa, donde un 52,6% refirió que muy pocas veces o nunca se sintieron discriminadas, mientras un 30,3% se sintieron así siempre o casi siempre (ver gráfico 24).

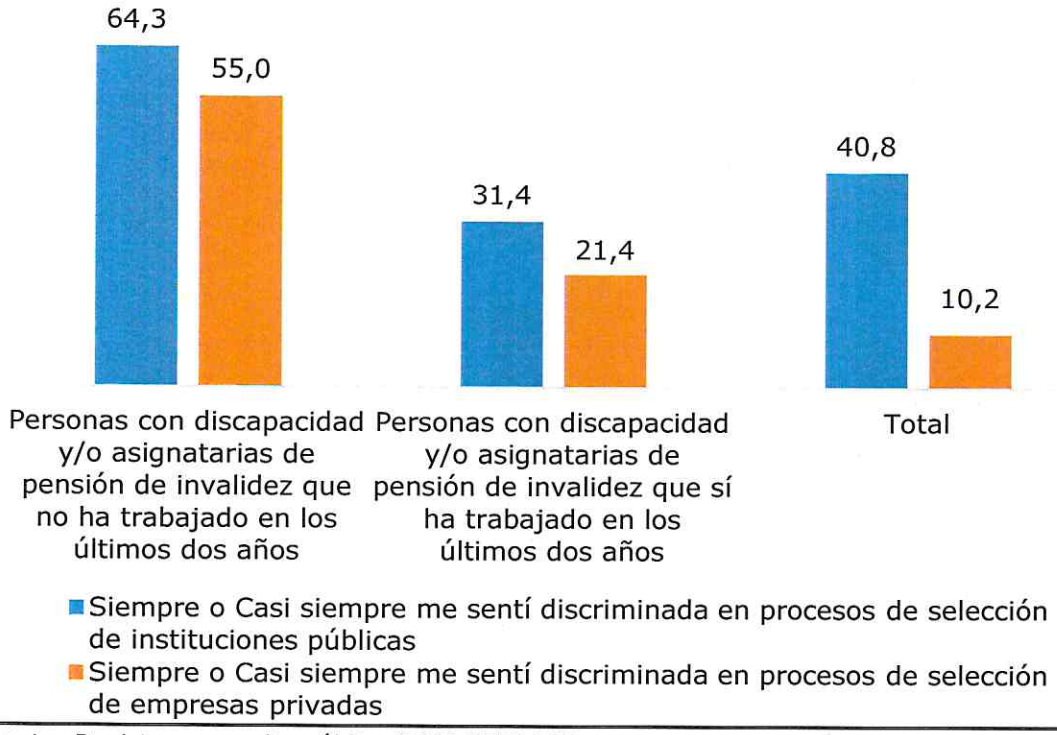
Gráfico 24: Percepción de discriminación en procesos de selección en los últimos dos años por parte de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Más allá de la tendencia inversa señalada anteriormente, llama la atención el alto porcentaje de personas que se sintieron discriminadas tanto en instituciones públicas como en privadas. Esta situación se profundiza en personas que no han trabajado en los últimos dos años, es decir, que han participado en procesos sin éxito. En instituciones públicas, un 31% de las personas que han trabajado en los últimos dos años se ha sentido discriminada siempre o casi siempre, mientras en las personas que no han trabajado, este porcentaje aumenta a un 64%. Esta tendencia se mantiene en procesos en empresas privadas, donde un 21% de las personas que han trabajado en los últimos dos años se ha sentido discriminada siempre o casi siempre, mientras que las personas que no han trabajado, esto alcanza un 55% (ver gráfico 25).

Gráfico 25: Percepción de discriminación en procesos de selección en los últimos dos años según experiencia laboral de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

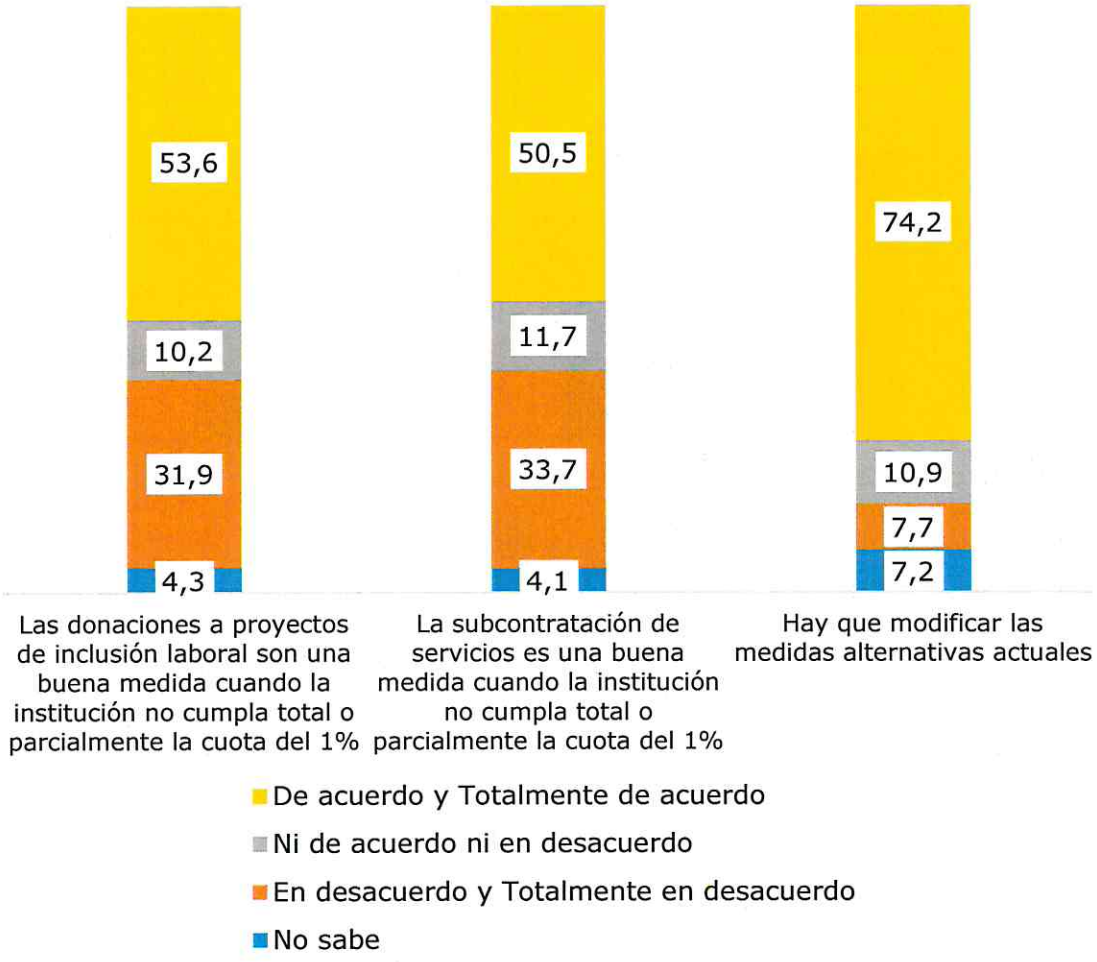


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

4.3.7. Medidas de cumplimiento alternativo.

En relación con las medidas de cumplimiento alternativo que las empresas pueden aplicar en caso de no cumplir o cumplir parcialmente la cuota de contratación del 1%, la mayoría de las respuestas refieren estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las donaciones y la subcontratación de servicios son buenas medidas. Sin embargo, un 74,2% de las respuestas refiere de todas formas que estas medidas deberían ser modificadas, como se observa en el gráfico 26.

Gráfico 26: Percepción respecto a las medidas de cumplimiento alternativo.



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS.

Junto con lo anterior, se dejó un campo abierto para propuestas de modificación a las medidas alternativas.

En relación a la medida alternativa de donaciones, se señaló la necesidad de que se ejecuten en las regiones donde está la empresa incumpliendo, además de proponer que sean dirigidas a organizaciones comunitarias de personas con discapacidad y no a fundaciones que señalan que tienen mayores oportunidades y recursos, que, además, puede que no tengan personas con discapacidad dentro de sus integrantes y que hay veces que las acciones financiadas no impactan directamente en la contratación de personas con discapacidad.

También se señaló que con los montos de las donaciones se podría permitir la creación de fondos concursables, financiamiento de estrategias de empleo con apoyo directo en las empresas que están incumpliendo y la necesidad de que se

permita hacer donaciones a establecimientos educativos y cooperativas inclusivas.

En relación con la medida alternativa de subcontratación de servicios, se recibieron muchas críticas a esta medida, señalando que generalmente una subcontratación implica peores condiciones laborales y menos remuneraciones, lo que resulta en una precarización laboral de las personas con discapacidad[20].

Reiteradamente se señaló la necesidad de aumentar los montos de las donaciones y la subcontratación de servicios, además de proponer que para empresas privadas que incumplen más de una vez, los montos sean acumulativos y progresivos año a año, hasta que se dé cumplimiento a la contratación.

En otras propuestas, se señaló que se podrían destinar recursos a mejoras en infraestructura para asegurar que en el período siguiente sí puedan contratar personas con discapacidad o a financiar opciones de trabajo remoto de personas con discapacidad desde sus hogares.

Además, en caso de incumplimiento, se propuso obligar a las empresas a contar con políticas de inclusión para el siguiente período de reporte y que se les entregue información y capacitación para dar cumplimiento a la contratación.

Por otra parte, se señaló la necesidad de fiscalizar de las medidas de cumplimiento alternativo, además de proponer la creación de un registro público de empresas privadas que están en incumplimiento y utilizan medidas alternativas y la prohibición de que las empresas puedan hacer publicidad con las donaciones hechas en el marco de esta ley, o si se hace, explicitar que es en el marco de un incumplimiento a la cuota de contratación.

También hubo opiniones relacionadas a que no deberían existir medidas alternativas de cumplimiento, y que fuera obligación la contratación para todas las empresas privadas.

En oposición a lo anterior, hubo opiniones que señalaron la necesidad de ampliar aún más las medidas alternativas e incorporarlas en caso de incumplimiento de instituciones públicas.

Por último, más allá de las medidas alternativas, se propuso incorporar incentivos a la contratación de personas con discapacidad, como beneficios tributarios o puntaje adicionales en licitaciones, que promuevan la contratación de personas con discapacidad.

[20] El porcentaje de personas que se manifestó en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, hicieron alusión a estos argumentos.

4.3.8. Comentarios finales sobre la consulta pública.

Finalmente, se dejó un campo abierto para comentarios de otras temáticas relacionadas con la ley N° 21.015.
Inicialmente, se señaló la necesidad de hacer más consultas de este tipo y la importancia de que se converse con las personas con discapacidad idealmente antes de levantar leyes que dicen relación con su ejercicio de derechos. En línea con lo anterior, las personas con discapacidad señalaron la necesidad de recibir más información respecto a sus derechos y beneficios.

Se releva la falta de información y concientización respecto a la inclusión dentro del personal de las instituciones obligadas a contratar, además de herramientas específicas relacionadas a la contratación de personas con discapacidad.

De forma recurrente se señala la importancia de enfocarse no sólo en la contratación, sino también en las brechas que se dan en las contrataciones, como brechas de género, participación de personas con discapacidad de origen mental en la implementación de la ley, si en dichos lugares de trabajo se cuenta con la accesibilidad y si se entregan los ajustes razonables, señalando que muchas instituciones no cumplen con las obligaciones de accesibilidad que están reguladas actualmente.

En relación con lo anterior, se menciona la importancia de contar también con los apoyos necesarios para participar en el mundo laboral, como son las ayudas técnicas, transporte accesible, acceso a prestaciones de salud, entre otras.

Se releva la importancia de contar con instancias de intermediación laboral, que permitan una contratación con apoyos en los casos que sea necesario, para ir haciendo los ajustes que se requieren.

Se propone también que se podrían crear oficinas que presten apoyo en esta línea, que sean lideradas por personas con discapacidad, que son quienes mejor conocen las barreras y apoyos para la inclusión laboral.

Se hace alusión a la importancia de que haya una relación entre las normativas y protocolos de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social sobre salud ocupacional y la incorporación de personas con discapacidad al trabajo, definiendo el rol de los organismos administradores de la ley N° 16.744 en la inclusión de personas con discapacidad, en relación con los ajustes necesarios que se podrían requerir.

Por otra parte, se señala que se podría incluir en la contabilización del 1% a aquellas personas que son cuidadoras de personas con discapacidad y que pueden trabajar a tiempo parcial.

Se vuelve a mencionar la falta de fiscalización tanto en instituciones públicas y privadas, y se propone generar alternativas accesibles de fiscalización ciudadana

de esta ley, donde incluso se podrían gestionar reclamos o denuncias a través de plataformas en línea ya existentes.

Se señala que sería muy positivo contar con los reportes anuales abiertos y de fácil acceso de cómo va la empleabilidad de personas con discapacidad en Chile en instituciones públicas y privadas.

Por último, se menciona frecuentemente que aún falta mucho en el cambio cultural hacia la inclusión y derechos en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y que esto debería ser incorporado en la Nueva Constitución.

5. Conclusiones y recomendaciones.

1. Todo proceso de evaluación requiere de información que permita observar la foto del momento y en base a ella decidir cómo se seguirá la ruta para conseguir los objetivos. En este aspecto, la baja tasa de respuesta de las instituciones públicas a los reportes sobre el cumplimiento y entrega de excusas que la ley N° 21.015 solicita, y la dificultad administrativa de la Dirección del Trabajo obstaculizan la evaluación del cumplimiento de la cuota del 1% en cada empresa, la posibilidad de observar el panorama y monitorear o acompañar efectivamente a las instituciones cuando se identifique un nivel bajo de logro.

2. En relación con lo anterior, otro aspecto a considerar es 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 al momento de plantear las 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, 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, siempre en el marco de sus competencias.

   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.

3. 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 y privadas 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 o empresas una vez que las personas ya han sido contratadas, como entrega de ajustes, acompañamiento y un clima laboral libre de discriminación.

4. A pesar de haber un consenso con aumentar la cuota de contratación hoy establecida en un 1% entre las personas que participaron del proceso de evaluación del sector público y quienes respondieron la consulta pública, se considera que hay muchas falencias en la implementación actual que deben ser corregidas de manera más urgente y prioritaria, antes de considerar un aumento de la cuota. Así, a partir del análisis expuesto, los Ministerios que suscriben este informe proponen mantener la reserva legal del 1% de personas con discapacidad, tanto para el sector público como el privado, toda vez que aún existen múltiples desafíos por enmendar, como los que se incluyen en este documento.

5. La propuesta de mantener la reserva legal del 1% para personas con discapacidad también encuentra sustento en el hecho de que además existen otras personas dentro de aquellos grupos más vulnerables en el mundo del trabajo, como lo son las mujeres, adultos mayores, migrantes, etc. A partir de ello, es importante tener presente que el hecho de aumentar por ley el porcentaje de contratación de personas con discapacidad podría disminuir o mitigar los esfuerzos que están haciendo aquellos que contratan los servicios para fomentar la inclusión de personas pertenecientes a dichos grupos prioritarios. En otras palabras, al aumentar el porcentaje de contratación obligatorio para las personas con discapacidad, eventualmente se podría generar un efecto adverso en los esfuerzos de inclusión de los otros grupos de personas vulnerables en el mundo del trabajo, focalizándose la atención y los recursos sólo en la contratación de personas con discapacidad.

6. Respecto a las falencias asociadas a la implementación de la ley, está la 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.

   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.

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 asignatarias 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.

7. Por otra parte, a partir de la evaluación de la ley N° 21.015 en el sector público, se pudo constatar la apreciación sobre la dificultad que existe por parte de las instituciones 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 o hasta 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 presentes en el mundo del trabajo hacia las personas con discapacidad.

8. Se puede afirmar que la ley N° 21.015 ha tenido impactos positivos y ha generado cambios, algunos son claramente observables como un leve aumento de personas con discapacidad contratadas, mayor visibilización de personas con discapacidad que ya estaban contratadas y un mayor posicionamiento de la temática en la sociedad, efectos que están relacionados a externalidades positivas más que a las obligaciones especificadas 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, que se realicen los mayores esfuerzos por eliminar las barreras, comprendiendo que es una labor conjunta y que no se trata de caridad ni simplemente de un cumplimiento legislativo. Sin embargo, esto debe realizarse conscientemente, con parámetros de derechos humanos, entendiendo

que las personas con discapacidad tienen iguales derechos que las personas que no tienen discapacidad y que las oportunidades deben ser abiertas para todos.

Lo anterior, dice relación con un cambio cultural en la sociedad chilena respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad que, a tres años de implementación de la ley N° 21.015, aún no es posible visualizar, pero que es esperable a mediano y largo plazo.

9. Sumado a lo anterior, de la consulta respondida por actores de la sociedad civil, aunque no sea una muestra representativa, se entrega una alerta respecto del potencial bajo conocimiento de la ley por parte de las mismas personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, familiares, cuidador o cuidadora de persona con discapacidad, o participantes en organización de o para personas con discapacidad. El mejorar en conocimiento de esta ley, sobre todo en esta población, permitiría que las personas con discapacidad u organizaciones de la sociedad civil fiscalicen y exijan el cumplimiento de la ley.

10. Evidentemente, se hace indispensable un trabajo intersectorial 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 alcanzar niveles que les permitan competir en igualdad de condiciones con las demás.

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, etc. El trabajo conjunto y coordinado de estas entidades traería muchos beneficios para el sistema y con ello, para las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que día a día deben enfrentarse a trámites y gestiones administrativas.

11. En relación con la ejecución de trámites y gestiones administrativas por parte de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, respecto a temas asociados a la Ley de Inclusión Laboral, se estima de suma importancia implementar y promover la realización de ellos asegurando las medidas de accesibilidad y entrega de ajustes razonables que les permitan acceder en igualdad de oportunidades al resto de la población.

12. 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 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 y con pertinencia territorial. 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 coyuntura entre el sector público y privado, que potencie políticas públicas hacia las poblaciones más vulnerables.

13. 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 estudiar la potencial incorporación 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, de preguntas específicas relativas al mundo de la discapacidad. Considerando la importancia de contar con información sobre la temática, se hace necesario reforzar las gestiones realizadas por SENADIS, como referente técnico en la materia, para el análisis por parte de los entes estadísticos relevantes, de la potencial incorporación 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.

14. Conforme a lo indicado en el cuerpo de este informe, en ocasiones ocurre que los empleadores no realizan adaptaciones a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, pese a que son necesarias para lograr un adecuado desempeño de sus labores en el lugar de trabajo. A esto se suma la falta o poco entendimiento del concepto de ajustes necesarios del que habla la legislación en materia de discapacidad, lo que no garantiza que la persona contratada pueda desenvolverse de manera idónea para poder llevar a cabo, en forma efectiva, los servicios para los cuales fue contratada.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante señalar que la ley N°21.015 actualmente no regula materias relativas a accesibilidad ni tampoco establece expresamente normas sobre las adecuaciones que se deben realizar al puesto de trabajo, con el fin de lograr una correcta inclusión de

las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez en su lugar de trabajo.

En consecuencia, para efectos de incentivar la correcta inclusión de las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo, es pertinente analizar posibles modificaciones legales o reglamentarias que establezcan la obligación del empleador de facilitar la incorporación de ajustes razonables para no afectar la vida y salud de los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez. Para esos efectos, resulta indispensable considerar aspectos relacionados al análisis del puesto de trabajo, implementación de ajustes necesarios y medidas de accesibilidad.

15. En lo que respecta a la falta de información, entendimiento o aplicación de la ley por parte de las empresas, los Ministerios que suscriben este informe relevan la importancia de la reciente publicación de la 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 los trabajadores con discapacidad, y de incentivar y fiscalizar su cumplimiento a partir del 1 de noviembre de 2022.

Esta normativa establece, entre otras materias, que al menos un trabajador que se desempeñe en recursos humanos dentro de las empresas que deben mantener contratados como mínimo un 1% de personas con discapacidad, debe contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto deberá ser acreditado con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267 (a través de Chilevalora).

Así, la ley N° 21.275 justamente viene a enmendar una de las falencias que se indican al comienzo de este numeral, permitiendo que las empresas cuenten en su interior con una persona que tenga conocimientos en materia de inclusión laboral y pueda apoyar en dar respuesta a las dudas que surjan sobre este tema. Al mismo tiempo, dicha ley obliga a las empresas a fomentar acciones destinadas a promover políticas y ejecutar programas de capacitación de su personal, todo con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la organización.

16. Asimismo, 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.

17. 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 pandemia en el que se encuentra Chile. 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.

Para efectos de lo anterior, se estima necesario revisar alternativas que permitan mejorar la difusión y publicidad de esta plataforma, integrarla con otros servicios públicos y perfeccionar el sitio web al que acceden las personas, por ejemplo, incorporando determinados filtros de búsqueda que hagan más accesible y fácil la navegación del usuario con discapacidad y/o asignatario de una pensión de invalidez.

18. A partir de lo revisado en el informe, en particular en cuanto al sexo de los trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral, se observó que la mayoría de estos en el sector privado son suscritos por hombres, representando un 63,8% del total de contratos versus el 36,2% que corresponde a mujeres. Considerando esto, se estima necesario estudiar, en forma multidisciplinaria, las razones de esta situación y revisar posibles medidas que permitan incentivar la contratación de mujeres con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

19. 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.

20. Para estos efectos, en lo que respecta a fiscalización del sector privado, se considera muy importante la próxima entrada en vigencia de la nueva ley N° 21.327, sobre modernización de la Dirección del Trabajo. 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.

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.

21. 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.

22. 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 próxima entrada en vigencia de la ley N° 21.327, sobre modernización de la Dirección del Trabajo que, entre otras materias, obligará 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.

23. En relación con la medida de cumplimiento alternativo, a noviembre de 2020 se han aprobado 56 iniciativas para el Banco de Proyectos de la Ley de Inclusión Laboral. El Consejo de Donaciones Sociales, en sesión extraordinaria, entregó las siguientes recomendaciones en base a la evaluación del funcionamiento de la normativa:

a) Se requiere especificar la definición del concepto inclusión laboral efectiva, como mejoras en las Bases de Postulación y Formulario de Presentación de Proyectos. Asimismo, se recomienda reevaluar la pertinencia del tema de infraestructura para este tipo de iniciativas y revisar si la inclusión laboral efectiva requiere del proceso completo de inserción o parcelado y cómo se materializaría en dichas Bases.
b) Se requiere de la existencia de recursos específicos para ley de inclusión, en particular presupuestarios, asociados a las tareas de la Secretaría Técnica y apoyo al Consejo de Donaciones con fines sociales.
c) Se recomienda la participación en el Consejo de Donaciones de personas que tengan experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Algunas alternativas que se propusieron durante la última sesión del Consejo, es la creación de un consejo específico para la inclusión laboral o mantener el consejo actual, pero que se exija que en la conformación de duplas del consejo de donaciones actual exista al menos uno de los representantes que tenga conocimiento del tema de inclusión laboral. Adicionalmente, se requieren recursos específicos (presupuestarios / dotación) a la secretaría técnica de la ley N° 19.885 para fortalecer dicha instancia en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad.
d) Se requiere también definir y explicitar criterios para el tiempo de permanencia en los puestos laborales, resultados obtenidos y el seguimiento de las iniciativas o proyectos susceptibles de recibir las donaciones, a fin de que existan criterios claros y objetivos para la evaluación de las instituciones y proyectos.

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
MINISTRO

PATRICIO MELERO ABAROA
Ministro del Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
MINISTRA

KARLA RUBILAR BARAHONA
Ministra de Desarrollo Social y Familia

REPUBLICA DE CHILE
MINISTRO
MINISTERIO DE HACIENDA

RODRIGO CERDA NORAMBUENA
Ministro de Hacienda

ANEXO
Anexo metodológico

En el marco del proceso de evaluación de la ley N° 21.015 establecido en su artículo 4° transitorio, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) diseñó un proceso de evaluación para complementar los datos cuantitativos obtenidos de los procesos de reportabilidad a la Ley realizados por el Servicio Nacional de la Discapacidad y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Pregunta: ¿Cómo ha sido la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez, en el sector público y privado?

Objetivo general: Explorar cómo ha sido la implementación y aplicación de la reserva legal en el sector público y privado.

Objetivos específicos:
- Analizar los datos de reportabilidad de la implementación y aplicación de la reserva legal en el sector público
- Conocer la percepción de personas que trabajan en SENADIS y en la Servicio Civil respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal en el sector público
- Conocer la percepción de las personas con discapacidad respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal en el sector público y privado
- Conocer la percepción de empleadores del sector público respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal en el sector público.

Dimensiones a levantar:
- Implementación y aplicación de la reserva legal en sector público.
- Impacto de la reserva legal en sector público.
- Propuesta de mantención o aumento de la reserva legal en sector público.

Levantamiento de la información: se realizó en cuatro etapas para abordar las diversas dimensiones y unidades de observación.

1. **Análisis de los datos de reportabilidad:** Análisis cuantitativo de los datos de reportabilidad de los años 2018 y 2019.

2. **Grupos de discusión:** entrevistas grupales para recoger la percepción respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal, su impacto y propuestas de mantención o aumento de la misma.
    - Unidad de observación: personas que trabajen en la Dirección Nacional del Servicio Civil, SENADIS central y Direcciones

Regionales. Se eligieron estas instituciones porque son las encargadas de monitorear el cumplimiento de la ley N° 21.015 en el sector público.

- Selección de la muestra: Se invitó de los niveles centrales a las personas que llevan directamente las tareas de monitoreo de la ley, además de los Departamentos de Gestión y Desarrollo de personas. Para tener representatividad de la realidad a lo largo del país, se invitó a todas las Direcciones Regionales de SENADIS. Servicio Civil no tiene Direcciones Regionales.
- Metodología: Se elaboraron preguntas guía para dialogar en tres grupos de discusión de 90 minutos cada uno:
  i. Niveles centrales: 4 trabajadores del Servicio Civil y 4 trabajadores de SENADIS central.
  ii. Niveles regionales: 2 grupos de discusión con 6 trabajadores de Direcciones Regionales de SENADIS cada uno. En total participaron 4 personas de la zona norte, 4 de la zona centro y 4 de la zona sur.

3. **Entrevista a actores claves:** entrevistas individuales para recoger la percepción respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal, su impacto y propuestas de mantención o aumento de la misma.

   - Unidad de observación: personal de Departamentos de Gestión y Desarrollo de Personas de instituciones públicas donde la ley N° 21.015 ha tenido un buen impacto, considerando que reportaron su cumplimiento en 2019 y que tuvieron mayor cantidad de personas con discapacidad contratadas posterior a la entrada en vigencia de la ley. Se priorizó este grupo ya que no se tenía mayor información de ellos, en contraste con las instituciones públicas que no han cumplido la ley, de quienes sí se tiene información a partir de los informes de excusas que entregan anualmente.

   - Selección de la muestra: Se seleccionó una muestra diversa de 4 instituciones de acuerdo con tamaño de la institución (comunal, regional o nacional) y tipo de organismo (Municipios, Organismos Autónomos o Administración Central del Estado). Finalmente, sólo se concretaron 3 de las 4 entrevistas planificadas.
     i. 1 persona de una Municipalidad de la zona centro.
     ii. 1 persona de una Universidad estatal de la zona norte, institución pública autónoma.
     iii. 2 personas de una Institución de Administración Central del Estado con representación a nivel nacional.

   - Metodología: Entrevistas semi estructuradas de entre 45 y 60 minutos.

4. **Consulta pública a personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez:** Consulta abierta a personas con discapacidad

para recoger su percepción respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal, su impacto y propuestas de mantención o aumento de la misma en el sector público y privado.

- Unidad de observación: personas con discapacidad mayores de 18 años, estén o no trabajando. También pudieron contestar la encuesta familiares, personas cuidadoras y quienes participan en organizaciones de o para personas con discapacidad.

- Metodología: Formulario digital público y voluntario de 56 preguntas que consideraba:
  i. Preguntas de caracterización sociodemográfica
  ii. Preguntas cerradas para percepción
  iii. Preguntas abiertas

Análisis de la información: posterior a la producción de la información se procedió a las siguientes tareas para su análisis:

- Análisis estadístico descriptivo de base de datos de consulta pública.
- Grabación de las entrevistas grupales e individuales posterior entrega de consentimientos informados.
- Transcripción de las entrevistas grupales e individuales.
- Análisis de contenido siguiendo los lineamientos de la teoría fundada, en base a un marco de codificación. Esto llevo a la realización de generalizaciones empíricas, de acuerdo con lo propuesto por Maxwell & Chmiel (2014)[21] considerando la representatividad descriptiva de quienes participaron en el proceso.
- Elaboración de informes con información cuantitativa y cualitativa del proceso de evaluación.

Planificación: Todo el proceso se llevó a cabo en un corto período de tiempo de acuerdo con la siguiente planificación.

Planificación	Noviembre				Diciembre					Enero	
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2
Elaboración instrumentos (pauta grupos de discusión, consulta pública, pauta entrevista, consentimientos informados)	X	X									
Convocatoria y difusión			X								
Grupos de discusión				X	X						

[21] Maxwell, J. & Chmiel, M. (2014): Generalization in and from Qualitative Analysis. asdasd. En: Flick, U. (Ed). The Sage Handbook of Qualitative Data Analysis, pp. 540-553. London: Sage.

Entrevistas a actores clave				X	X						
Consulta pública			X	X	X						
Análisis de la información						X	X	X	X		
Elaboración informe evaluación sector público										X	X
Elaboración informe personas con discapacidad										X	X