



Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

Revisión de antecedentes sobre su implementación a cuatro años de su publicación.

Autor

Verónica de la Paz Mellado
Email: ydelapaz@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3160

Comisión

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Previsión Social, del Senado.

N° SUP: 130833

Nota aclaratoria

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración.

Resumen

A solicitud del requirente se efectuó una revisión de las evaluaciones que se han realizado en el periodo de vigencia de la Ley N° 21.015, publicada el 15 de junio de 2017. Para ello se consultaron dos fuentes públicas que tienen revisiones sobre la aplicación de la norma: Servicio Nacional de la Discapacidad y Dirección del Trabajo. También se consultaron fuentes privadas correspondientes a evaluaciones realizadas por organizaciones vinculadas a la inclusión de personas con discapacidad: Fundación Con Trabajo, Descúbreme y Fundación Chilena para la discapacidad. En específico:

- a. En SENADIS, se revisó el Informe de Excusas al Cumplimiento del 1% de Empleos para Personas con Discapacidad en el Sector Público. Abril a diciembre 2018; y se sistematizó la información recibida para el periodo abril- diciembre 2018 y enero diciembre 2019.
- b. En el caso de la Dirección del Trabajo se exponen los resultados sobre inclusión señalados en la Encuesta ENCLA 2019 con información hasta noviembre de 2018.
- c. De la Fundación Con Trabajo se señalan los principales aspectos de dos estudios publicados: uno, "Informe de evolución de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Periodo enero 2019 a junio 2020" y dos, "Informe de evolución de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Periodo febrero 2019 a 2021".
- d. De la Fundación Descúbreme, se revisó la evaluación cualitativa de la implementación de la norma contenida en el informe: Informe de Implementación de la Ley 21.015. Fundación Descúbreme (5 de junio de 2021).
- e. Finalmente de la Fundación Chilena para la Discapacidad se revisó el informe: Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral análisis de cumplimiento de Ley N° 21.015 y propuestas. Fundación Chilena para la discapacidad (abril 2020).

De la revisión general de estas fuentes se puede señalar que:

- a. Los criterios y puntos de vista de las evaluaciones de las distintas

instituciones no son comparables entre sí, ni son posibles de conciliar, tanto por sus fuentes, metodologías como por los periodos que se revisan.

- b. De manera particular, cada uno de ellos reconoce el avance que ha significado la Ley N° 21.015 en la inclusión laboral de personas con discapacidad, aun cuando la pandemia y otros factores han dificultado la implementación.
- c. De manera general, también cada uno plantea la importancia que medidas de esta naturaleza significan para la transformación de los entornos laborales privados y públicos, y los avances que ello representa en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- d. Tanto Senadis como los estudios de la Fundación Con Trabajo y Fundación Chilena para la discapacidad, señalan que hay aspectos perfectibles, tanto en la disponibilidad, precisión y calidad de la información para la evaluación y seguimiento de la norma. También la Fundación Descúbreme señala la relevancia de abordar la resolución de algunos aspectos no explicitados en la ley y sus reglamentos, o que han sido detectados durante su implementación.
- e. Entre los elementos perfectibles indicados en los estudios se puede mencionar, a modo ejemplar, la necesidad de cumplir las exigencias de la accesibilidad universal, la existencia de organismos de intermediación laboral; la eliminación de las barreras normativas que impone el estatuto administrativo como la educación medio completa o la salud compatible con el cargo; la existencia de órganos de fiscalización de las medidas en el sector público, entre otras medidas.

Introducción

La Ley N° 21.015 establece una obligación de contratación de personas con discapacidad tanto para organismos públicos como para las empresas privadas, en una proporción del 1 %, en aquellas organizaciones que tengan más de cien funcionarios o trabajadores.

La norma contempla que en los casos de los órganos de administración del Estado, en que no sea posible el cumplimiento total o parcial de esta obligación, se deberá remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, un informe que dé cuenta de las razones que justifican esto. Mientras que cuando se trate de empresas privadas, la norma plantea que en caso de imposibilidad del cumplimiento de la exigencia, debido a la falta de interesados o a la naturaleza de la actividad realizada, deberá alternativamente, realizar algunas de las siguientes acciones alternativas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) 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.

Estas medidas deberán ser comunicadas, anualmente en el mes de enero, tanto a la Dirección del Trabajo como a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio

Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. Además, la norma dispone que cada cuatro años los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Desarrollo Social y Familia, deberán realizar evaluaciones sobre “los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica”, así como revisar la aplicación de la norma y los aspectos perfectibles.

En la aplicación de la norma se debe considerar que el artículo transitorio número cinco, establece que las empresas entre 100 y 199 trabajadores tendrán la obligación de contratación a partir de segundo año de vigencia de la Ley N° 21.015.

Para efectos de regular el cumplimiento de esta norma se han dictado dos reglamentos: Decreto 64 de 2018 (Trabajo y Previsión Social)¹ y el Decreto 65 de 2018 (Trabajo y Previsión Social)². El primero de ellos referido a las exigencias al sector privado y el segundo, correspondiente al sector público, excluyendo al 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, quienes deberán dictar las normas necesarias correspondientes.

Las obligaciones de información requeridas se pueden ordenar en la siguiente tabla:

Tabla N° 1: Cumplimientos de información. Ley N° 21.015 y reglamentos.

	Obligación	Fecha	Destinatario	Norma
Organismos privados	Registrar contratos con personas con discapacidad	Cuando se produzca la contratación	Dirección del Trabajo	Artículo 5 del Decreto 64 de 2017.
	Comunicación electrónica que señale N° total de trabajadores, N° de trabajadores con discapacidad y N° de trabajadores con discapacidad con contrato vigente. Excusa por incumplimiento y medidas de compensación adoptadas	Enero de cada año	Dirección del Trabajo Subsecretaría de Evaluación Social. Servicio Nacional de la Discapacidad. Servicio de Impuestos Internos	Artículo 6° del Decreto 64 de 2017.
Organismos Públicos	Remitir excusas del cumplimiento de la obligación de contratación	Abril de cada año	Dirección Nacional de Servicio Civil Servicio Nacional de la Discapacidad	Artículo 13 del Decreto 65 de 2017
	Remitir información sobre los procesos de selección llevados a cabo y el resultado del proceso de contratación.	Enero de cada año	Dirección Nacional de Servicio Civil	Artículo 9 del Decreto 65 de 2017.

Fuente: Elaboración propia en base a Ley 21.015 y reglamentos

¹ Disponible en <http://bcn.cl/2k0y2> (Junio 2021)

² Disponible en <http://bcn.cl/2mhs2> (Junio 2021)

Considerando los aspectos señalados el objetivo de este informe es revisar la información disponible sobre la implementación y aplicación de esta norma, así como las fiscalizaciones o evaluaciones que sobre ella se encuentren disponibles. Con este objeto se revisa la información de los órganos señalados en el cuerpo legal y de otros órganos vinculados a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En la primera y segunda sección del trabajo se revisan los órganos públicos que tienen información disponible sobre la materia, los que corresponden al Servicio Nacional de la Discapacidad y Dirección del Trabajo. Posteriormente, en las siguientes secciones, respecto de otros órganos que han realizado evaluaciones, se consulta dos informes de la Fundación Con trabajo; uno de la Fundación Descúbreme y otro de la Fundación Chilena para la Discapacidad.

I. Servicio Nacional de la Discapacidad

En el caso del Servicio Nacional de la Discapacidad, según establece la norma y su reglamento, recibirá la siguiente información:

- a) En el mes de enero, sobre los procesos de selección realizados durante el año anterior, confirmando las contrataciones efectuadas por los organismos públicos. (Artículo 9 del Decreto 65)
- b) Durante el mes de abril, sobre las razones fundadas para excusarse del cumplimiento de la obligación de contratación del 1% de personas con discapacidad en la dotación total de organismos públicos, con más de 100 trabajadores y que no se encuentren excluida en la ley. Según precisa el reglamento las justificaciones aducidas solo podrán decir relación con: la naturaleza de las funciones, la ausencia de cupos disponibles y la falta de postulantes idóneos para el cargo.(Artículo 13 del Decreto 65)
- c) En el mes de enero de cada año sobre el cumplimiento alternativo de la obligación de contratación en el caso de las empresas privadas que les corresponda.

En la página web de SENADIS se encuentra disponible la información remitida por los organismos de la administración pública, sobre el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral de los años 2018 y 2019. Dicha información comprende los oficios remitidos por los distintos órganos, separados por año (2018 y 2019).

Además se encuentra disponible un Informe de Excusas al cumplimiento del 1% de empleos para personas con discapacidad del año 2019³ que comprende los resultados de la información remitida por los órganos públicos en el periodo de abril a diciembre 2018 de los organismos públicos.

Respecto de la información consignada en este informe, se destacan los siguientes aspectos:

³ Disponible en https://www.senadis.gob.cl/pag/574/1864/reportes_ley_de_inclusion_laboral (Junio 2021)

1) Informe de Excusas al cumplimiento del 1% de empleos para personas con discapacidad en el Sector Público. Abril a diciembre 2018

En el informe señalado se da cuenta sobre los organismos que reportaron excusas al cumplimiento de la obligación al SENADIS en 2019, del periodo comprendido entre abril y diciembre de 2018. En dicho documento se reporta lo siguiente:

- a) SENADIS estimó, que existen alrededor de 900 organismos públicos⁴ que deberían haber cumplido con esta obligación
- b) Se da cuenta que se recibieron en total 158 informes (de los 900 esperados), de los cuales 131 llegaron en el plazo correspondiente, antes del 30 de abril, y 27 fuera de plazo.
- c) De los reportes recibidos se informa que:
 - En 15 de ellos dan cuenta del cumplimiento de la obligación de contratación.
 - 125 organismos se excusaron del cumplimiento de la norma.
 - 12 organismos informaron tener menos de 100 trabajadores.
 - 6 organismos no proporcionaron información suficiente.
- d) Respecto de las razones del incumplimiento, considerando los 125 organismos que presentaron excusas, en un 74% de los casos se señaló la inexistencia de postulantes; un 16% señaló no disponer de cupos; un 6% a la naturaleza de las funciones que cumplen y un 4% no indica las razones fundadas que justifican su accionar.
- e) El informe concluye precisando, como aspectos a mejorar, desde el punto de vista administrativo la ausencia de un canal único de comunicación y de un formato para la remisión de la información; y desde el punto de vista de la inclusión la ausencia de postulantes, lo que podría explicarse por las brechas existentes en acceso a educación, formación y/o empleo.

No se encuentra disponible en la página web institucional el informe del año 2019.

2) Análisis de los informes remitidos⁵.

Dado que solo se encuentra disponible el Informe de excusas de cumplimiento para el periodo 2018, (información disponible en el punto anterior), se toma la decisión de sistematizar la información de los oficios de respuestas remitidos por los organismos públicos para los años 2018 y 2019, con similares criterios para dar cuenta de esta información.

De la revisión de dichos antecedentes se pueden observar los siguientes resultados:

De la observación de ambos periodos se observa que:

⁴ Basado en Pliscoff V., Cristián (2018)

⁵ La revisión de los oficios remitidos evidencia que no existe un formato único para remitir la información. Esto dificulta la sistematización de la información contenida en SENADIS (visualización de los oficios de respuesta), lo que podría provocar las diferencias con el Informe elaborado por SENADIS. El objetivo de este análisis solo busca dar cuenta de la información del periodo 2019 con similares criterios de comparación.

- El número de organismos que remitieron la obligación de información es similar en ambos años, con 150 respuestas en 2018 y 145 respuestas en 2019.
- Solo 80 organismos públicos contestaron en los dos periodos revisados.
- 70 organismos públicos que remitieron su respuesta el primer año no lo hizo en el periodo siguiente.
- Solo un organismo público reportó que logro avanzar de una situación de incumplimiento de la exigencia a lograr la contratación del 1% de personas con discapacidad.
- En el segundo año revisado, 2019, cuyos resultados son remitidos al año siguiente (2020), hubo una baja considerable de las organizaciones que respondieron en el periodo oficial, esto es antes del 30 de abril del año 2020. Esta disminución de las respuestas en la fecha prevista fue de un 80,7% de respuestas del año 2018 (recibidas antes del 30 de abril de 2019) a uno 7,6%, recibidas antes del 30 de abril del 2020 (respuestas 2019). Cabe considerar que durante ese periodo se estaban viviendo los primeros meses de la pandemia, situación que alteró el normal desenvolvimiento de los órganos públicos.

Respecto de los oficios de respuesta recibidos durante el año 2019 correspondiente al del periodo abril diciembre de 2018, se puede señalar que:

- Un 80,7% de las respuestas se efectuaron antes de 30 de abril de 2019.
- Un 8,7 % de las respuestas corresponde a organizaciones que tienen menos de 100 trabajadores y no tienen la obligación de inclusión laboral.
- Hay un 8,0% de las organizaciones que informan expresamente que cumplen con la obligación de contar con un 1% de personas con discapacidad como parte de su personal. (Esto corresponde a 12 organizaciones)
- Hay un 3,3% de organizaciones que señalan que realizaron contrataciones de personas con discapacidad, aun cuando la cifra de trabajadores no alcanzan a cumplir la exigencia de un 1% de contratación de personas con discapacidad.
- Hay un 4% de organizaciones que señalan que durante el año 2018 no realizaron ningún tipo de contrataciones de personal en el periodo señalado (año 2018).
- La información disponible no permite saber cuál es la situación del resto de las organizaciones del sector público, ni las razones de esta situación.

Similar revisión realizada para los oficios de respuesta remitidos en el año 2020, que dan cuenta de los resultados de la Ley N° 21.015 durante el año 2019. En este periodo se constata que:

- Organizaciones que reportaron antes del 30 de abril de 2019 corresponden solo a un 7,6% del total (solo 11 organismos públicos).
- El 80% de los organismos públicos remitió oficio de respuesta después del 30 de abril de 2020, fecha prevista para esta obligación.
- Un 6,2 % de las respuestas corresponden a organizaciones bajo los 100 trabajadores, que no tienen la obligación de inclusión de trabajadores con discapacidad y por lo tanto no deben reportar.

- Solo un 3,4% de las organizaciones que reportaron (5 organismos públicos) señalaron expresamente que durante el año 2019 cumplieron con la obligación de tener un 1% de contratos con trabajadores con discapacidad.
- Durante este periodo no hubo organizaciones que señalaran que realizaron contrataciones de personas con discapacidad aun cuando no hayan alcanzado el 1% de contrataciones.
- Respecto de los organismos públicos que no hayan realizado procesos de selección en el periodo solo un 1,4% señaló esta situación.

Tabla N° 2: Número de respuestas recibidas de los organismos públicos dentro y fuera de plazo

	2018		2019	
	N°	%	N°	%
Respuestas totales recibidas	150	100	145	100
Organismo públicos que reportaron antes del 30 de abril de cada año (dentro del plazo)	121	80,7	11	7,6
Organismo públicos que reportaron después del 30 de abril de cada año (fuera de plazo)	28	18,7	116	80,0
Organismo públicos que reportaron y no registra fecha	1	0,7	18	12,4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos disponibles en SENADIS

Tabla N° 3: Cumplimiento de la obligación de inclusión laboral, contrataciones y concursos respecto del total de respuestas recibidas.

	2018		2019	
	N°	%	N°	%
Organizaciones que remitieron respuesta pero que tienen menos de 100 trabajadores respecto del total de respuestas recibidas	13	8,7	9	6,2
Organismos públicos que declaran cumplir con el 1% de trabajadores contratados con discapacidad respecto del total de respuestas recibidas	12	8,0	5	3,4
Organismos públicos que efectuaron contrataciones de personas con discapacidad en el periodo revisado respecto del total de respuestas recibidas	5	3,3	0	0,0
Organismos públicos que reportan no haber efectuado concursos para nuevas contrataciones en el periodo respecto del total de respuestas recibidas	6	4,0	2	1,4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos disponibles en SENADIS

Del total de los organismos públicos que remitieron un oficio informativo a SENADIS, solo un porcentaje de ellos presenta excusas por el incumplimiento de la obligación de inclusión laboral.

Para el periodo 2018 (abril – diciembre), de las 150 respuestas remitidas, solo en 114 de ellas se presentan excusas, lo que corresponde a un 76% del total de respuestas recibidas.

Para el año 2019 (enero-diciembre), de las 145 respuestas recibidas 130 de ellas presentan excusas, lo que corresponde a un 86% del total.

Tabla N° 4: Tipologías de la excusas presentadas por los organismos públicos.

	2018		2019	
	N°	%	N°	%
Organismos públicos que presentan excusas justificadas expresamente	114	100	130	100
Organismos públicos argumenta que no existe disponibilidad de cupos para nuevas contrataciones	8	7,0	8	6,2
Organismos públicos argumenta falta de disponibilidad de cupos y falta de postulantes	3	2,6	8	6,2
Organismos públicos argumenta falta de postulante idóneo	95	83,3	105	80,8
Organismos públicos argumenta incumplimiento por naturaleza de la función y falta de postulantes	5	4,4	7	5,4
Organismos públicos argumenta naturaleza de la función	2	1,8	0	0,0
Organismos públicos argumenta en base a las tres excusas posibles	1	0,9	0	0,0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos disponibles en SENADIS

Se observa que en ambos periodos el principal argumento para el incumplimiento del 1% de inclusión laboral en los organismos públicos, es la **falta de postulaciones de personas con discapacidad idóneas para los cargos concursados**. Un segundo aspecto mencionado es la disponibilidad de cupos para nuevas contrataciones en la planta o a contrata de cada entidad.

II. Dirección del Trabajo. Encuesta ENCLA 2019

La Encuesta Laboral (ENCLA) 2019 realizada por la Dirección del Trabajo contempla un capítulo especial referido a la Inclusión Laboral. La información contenida al 30 de noviembre 2018 sobre la contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, da cuenta que una de cada diez empresas, señala que tiene contratada uno o más trabajadores de este segmento de la población (ver Figura N° 1).

Figura N° 1: Porcentaje de empresas con trabajadores en situación de discapacidad contratado directamente, según tamaño de empresa. (Corresponde a promedio ponderado)

Tamaño de empresa	Porcentaje
Gran empresa	65,6%
Mediana empresa	23,1%
Pequeña empresa	5,6%
Microempresa	3,6%
Total empresas	10,1%

Fuente: ENCLA 2019

Dicha encuesta señala que estos resultados son consistentes con la obligación señalada en la Ley N° 21.015 enfocada en las empresas con más de 100 trabajadores. Precisa que en esta evaluación se debe considerar lo señalado en el artículo 5° transitorio, que exime del cumplimiento de esta obligación durante el primer año de vigencia de la norma (abril 2018- marzo 2019) a las empresas entre 100 y 199 trabajadores, centrando la obligación en las grandes empresas (sobre 200 trabajadores).

Además, en dicha encuesta se consigna el número de empresas cuentan con algún tipo de política de contratación para favorecer la inclusión de trabajadores con discapacidad. Señalan que esto correspondería al 12,4% de las empresas (9.834 empresas), evidenciándose que estas corresponden mayoritariamente a organizaciones de mayor tamaño.

Figura N° 2: Porcentaje de empresas que cuentan con política de contratación de trabajadores en situación de discapacidad, según tamaño empresa (promedios ponderados)

Tamaño de empresa	Cuenta con política contratación		Total
	Si	No	
Gran empresa	56,5%	43,5%	100%
Mediana empresa	19,9%	80,1%	100%
Pequeña empresa	8,6%	91,4%	100%
Microempresa	9,2%	90,8%	100%
Total	12,4%	87,6%	100%

Fuente: ENCLA 2019

Además en el mes de mayo de 2019 la Dirección del Trabajo publicó una infografía con información sobre inclusión laboral al 15 de mayo de 2019, elaborada por la Dirección de Estudios de la Dirección del Trabajo, que da cuenta de la siguiente información:

- 2.561 empresas han registrado contratos con personas con discapacidad en la Dirección de Trabajo.
- Existen 13.236 trabajadores con contrato laboral vigente al 15 de mayo de 2019⁶.
- De las personas con discapacidad consideradas, 2.604 corresponden a asignatarios de pensión de invalidez y 10.632 a personas con discapacidad. De ellos 4.446 son mujeres y 8.790 son hombres. (cabe considerar que la Ley 21.015 permite la contratación de personas de ambas categorías)
- 681 empresas informaron a la Dirección del Trabajo que cumplirán la norma mediante medidas alternativas. De ellas 412 lo harán mediante la contratación de servicios de otras organizaciones y 269 mediante donaciones. (Ver Figura N° 3)

Figura N° 3: Afiche Inclusión laboral



Fuente: Dirección del Trabajo⁷

⁶ No precisa el número de trabajadores en el país en mayo de 2019.

III. Informe de la Fundación Con Trabajo.

La fundación elaboró dos informes en relación al cumplimiento de la Ley N° 21.015, con los datos reportados por la Dirección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos. Uno, referido al periodo comprendido entre enero de 2019 y junio de 2020 y un segundo informe, para el periodo entre febrero de 2019 a febrero de 2021.

a) Informe de evolución de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Periodo enero 2019 a junio 2020.

La información permite identificar los siguientes elementos generales:

- a. A junio de 2020 reportan un 33,1% de cumplimiento de la Ley 21.015, con cifras de contratación de personas con discapacidad similar a las existentes antes de la implementación de la Ley 21.015 (32,9%) lo que evidencia el bajo cumplimiento de la norma.
- b. Las cifras dan cuenta que al mes de junio de un total de 11.982 empresas sobre las que aplica la obligación de contratación de un 1% de personas con discapacidad, solo 3.877 (un 32% de ellas) mantiene una relación laboral vigente con personas con discapacidad.
- c. Ponen en evidencia el impacto económico que ha tenido el estallido social de octubre 2019 y la pandemia sobre el mercado laboral nacional.

Los datos reportados por la Dirección del Trabajo arrojan los siguientes resultados a nivel regional (ver Figura N° 4).

⁷ Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-117078_archivo_01.png (Junio 2021)

Figura N° 4: Inclusión Laboral por región.

Región	Nro. empresas en obligatoriedad de cumplimiento SII	Nro. empresas con trabajadores con relación laboral vigente ante DT	% de cumplimiento por empresas	Nro. trabajadores por incluir SII	Nro. trabajadores con contrato vigente DT	% de cumplimiento por trabajadores
De Arica y Parinacota	57	33	58%	215	170	79%
Tarapacá	150	45	30%	368	212	58%
Antofagasta	259	144	56%	807	838	104%
Atacama	132	55	42%	459	260	57%
Coquimbo	309	94	30%	852	496	58%
Valparaíso	845	277	33%	3.272	1.407	43%
Metropolitana	6.827	2.087	31%	40.806	10.378	25%
O'Higgins	620	176	28%	2.180	890	41%
Del Maule	635	158	25%	2.242	763	34%
Ñuble	214	57	27%	677	318	47%
Del Bio bio	800	296	37%	2.780	1.709	61%
Araucanía	385	144	37%	1.502	636	42%
De los Ríos	123	59	48%	452	298	66%
De los Lagos	476	158	33%	1.740	800	46%
Aysén	36	22	61%	97	107	110%
Magallanes	114	42	37%	311	189	61%
Sin información	0	0			2	
TOTAL	11.982	3.847	32%	58.760	19.473	33%

Fuente: Dirección del trabajo (2020) Reporte Inclusión Laboral. Publicado en junio de 2020 y Bases de Servicios de Impuestos Internos Julio 2019. Elaboración: Área de control de gestión y Data Fundación ConTrabajo⁸.

Señalan que la información evidencia un universo de 11.982 empresas con más de 100 trabajadores. De ellas 3.847, correspondiente a un 32% del total, indicaron que mantienen contratos vigentes con una persona con discapacidad. Precisan que, según la última información disponible de la Dirección del Trabajo, 23.774 personas con discapacidad han sido contratadas desde la entrada en vigencia de la norma, pero solo 19.473 mantienen un contrato laboral vigente al 30 de junio 2020. Además señalan que de las 19.473 personas con discapacidad contratadas, solo 10.410 iniciaron su relación laboral con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 21.015.

Mencionan que de la revisión de los datos desagregados por región y por mes del periodo analizado, se observa que las regiones con un mayor número de personas contratadas corresponden a la Metropolitana seguido de Biobío y Valparaíso. Igualmente señalan una disminución de las contrataciones durante los últimos meses revisados (segundo trimestre 2020).

⁸ Estudio precisa que datos de empresas sujetas a la obligación de la Ley 21.015 entre SII y Dirección de Trabajo no coinciden.

Respecto del porcentaje de cumplimiento de la obligación de contratación de personas con discapacidad a nivel regional, en la Figura N° 5 se observa que las regiones de mayor cumplimiento fueron Antofagasta y Aysén.

Figura N° 5: Porcentaje de cumplimiento de contratación de trabajadores con discapacidad bajo Ley N° 21.015.



Fuente: Dirección del Trabajo (2020) Reporte Inclusión Laboral 2020. Citado por Fundación ConTrabajo

En relación a la evolución de la contratación de personas con discapacidad, grafican que si bien con cifras variables, se observa una constante en la contratación, sin embargo desde el segundo trimestre 2020, no se registran contrataciones (ver Figura N° 6).

Figura N° 6: Nuevas contrataciones de personas con discapacidad por mes.



Fuente: Fundación ConTrabajo

De la revisión de la evolución de la contratación, observan tanto el incremento en la cantidad de empresas con contratos, aun cuando es un porcentaje inferior al universo exigible, y por otro el subregistro de la información enviada por vía electrónica (ver Figura N° 7).

Figura N° 7: Empresas en las que aplica la Ley N° 21.015. Evolución de la contratación.

Fecha de información proporcionada por DT	Cantidad empresas con registros de contratos desde entrada vigencia de Ley	Cantidad empresas con relación laboral vigente	Cantidad empresas han enviado comunicación electrónica
Enero 2019	1.962	1.916	1.393
Febrero 2019	2.114	2.042	S/I ²⁸
Marzo 2019	2.287	2.216	1.751
Abril 2019	2.562	2.478	1.835
Mayo 2019	2.649	2.561	1.855
Junio 2019	2.917	2.806	1.888
Julio 2019	3.046	2.917	1.905
Agosto 2019	3.153	3.008	1.905
Septiembre 2019	3.228	3.073	2.132
Octubre 2019	3.310	3.151	2.145
Noviembre 2019	3.414	3.253	2.172
Diciembre 2019	3.646	3.462	2.288
Enero 2020	3.907	3.688	1.770
Febrero 2020	3.978	3.751	1.894
Marzo 2020	4.019	3.787	1.937
Abril 2020	4.059	3.810	1.961
Mayo 2020	4.085	3.829	1.969
Junio 2020	4.111	3.847	2.036

Fuente: Fundación ConTrabajo

Respecto de los contratos laborales, durante el periodo estudiado, se observa tanto el crecimiento en el número de contratos desde la entrada en vigencia de la norma, como del número de contratos terminados, sin embargo la cantidad de contratos vigentes en cada mes se ha incrementado en el período en estudio (ver Figura N° 8).

Figura N° 8: Información mensual sobre contratos laborales. Ley N° 21.015.

Fecha de información proporcionada por DT	Cantidad de contratos registrados desde entrada en vigencia de Ley 21.015	Cantidad de contratos vigentes	Cantidad de contratos terminados
Enero 2019	11.785	10.633	1.152
Febrero 2019	12.803	11.426	1.377
Marzo 2019	13.747	12.249	1.498
Abril 2019	14.953	13.180	1.773
Mayo 2019	15.446	13.525	1.921
Junio 2019	16.673	14.458	2.215
Julio 2019	18.401	15.771	2.630
Agosto 2019	19.096	16.162	2.934
Septiembre 2019	19.859	16.683	3.176
Octubre 2019	20.624	17.165	3.459
Noviembre 2019	21.401	17.750	3.651
Diciembre 2019	23.042	18.974	4.068
Enero 2020	24.647	19.763	4.884
Febrero 2020	25.209	20.071	5.138
Marzo 2020	25.670	20.383	5.287
Abril 2020	25.857	20.348	5.509
Mayo 2020	26.028	20.245	5.873
Junio 2020	26.223	20.221	6.002

Fuente: Fundación ConTrabajo

Finalmente el estudio plantea las siguientes conclusiones:

- a. Desde la entrada en vigencia de la Ley 21.015, fueron contratados 10.410 trabajadores con discapacidad lo que sumados a los existentes, permite alcanzar un total de 23.774 inclusiones laborales a Junio de 2020.
- b. A junio del año 2020, el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral es de un 33% (19.473 contratados) respecto del universo posible de cupos para personas con discapacidad, estimados en 58.760 contrataciones.
- c. Estiman que la movilización social de octubre 2019 y la pandemia generaron un aumento de las desvinculaciones de estos trabajadores, de manera similar al resto de la fuerza laboral.
- d. Señala que la pandemia ha impactado la generación de nuevos puestos de trabajo inclusivos.
- e. De las empresas obligadas a cumplir la norma, estimadas en 11.982, solo un 34,3% ha registrado contratos ante la Dirección del Trabajo y a junio del 2020 un 32% equivalente a 3.847 empresas mantiene ese cumplimiento.
- f. Desagregado por región, las empresas con mayor cumplimiento de la Ley N° 21.015 se emplazan en Aysén con un 61% de empresas que cumplen la exigencia.

g. La región Metropolitana es la región que registra el mayor número de trabajadores con contrato vigente, y que también concentra un mayor porcentaje de cupos laborales.

b) Informe de evolución de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Periodo febrero 2019 a 2021⁹.

El informe explica que en su desarrollo encontró las siguientes limitaciones metodológicas:

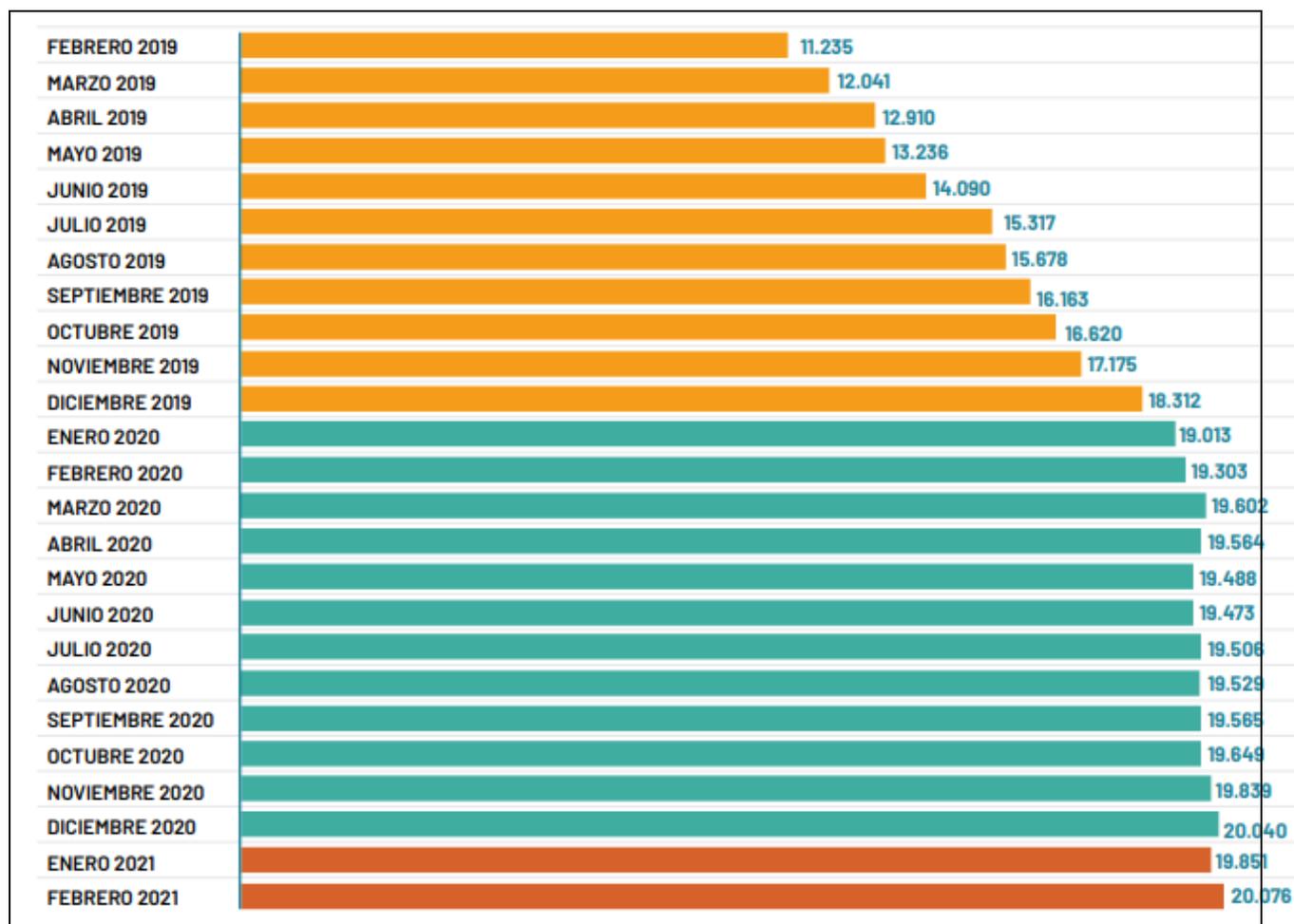
- No se consideran los datos del año 2018, ni de enero 2019 ya que la Dirección del Trabajo (fuente de información utilizada) no presenta información desagregada sobre las dimensiones estudiadas, lo que provoca la comparación de dos periodos anuales diferentes (11 y 12 meses respectivamente).
- La Dirección del Trabajo no proporciona información sobre el universo de trabajadores y empresas y la tasa de cumplimiento, por lo que dichos resultados fueron calculados con los datos de trabajadores con discapacidad vigentes y empresas con trabajadores con relación laboral vigente, respectivamente, reportados por la Dirección del Trabajo desde febrero de 2019 hasta febrero de 2021 del universo de empresas con 100 trabajadores o más.

El informe da cuenta de los siguientes resultados:

- 1) Respecto de los trabajadores con relación laboral vigente. Informa la evolución del número de trabajadores con discapacidad con contrato vigente de manera mensual en base a información de la Dirección del Trabajo (ver Figura N° 9)

⁹ Disponible en https://www.fundacioncontrabajo.cl/wp-content/uploads/2021/04/Fundacion-ConTrabajo_Informe-Evolucion-Ley-21015_2021.pdf

Figura N° 9: Evolución del número de trabajadores con discapacidad con contrato.



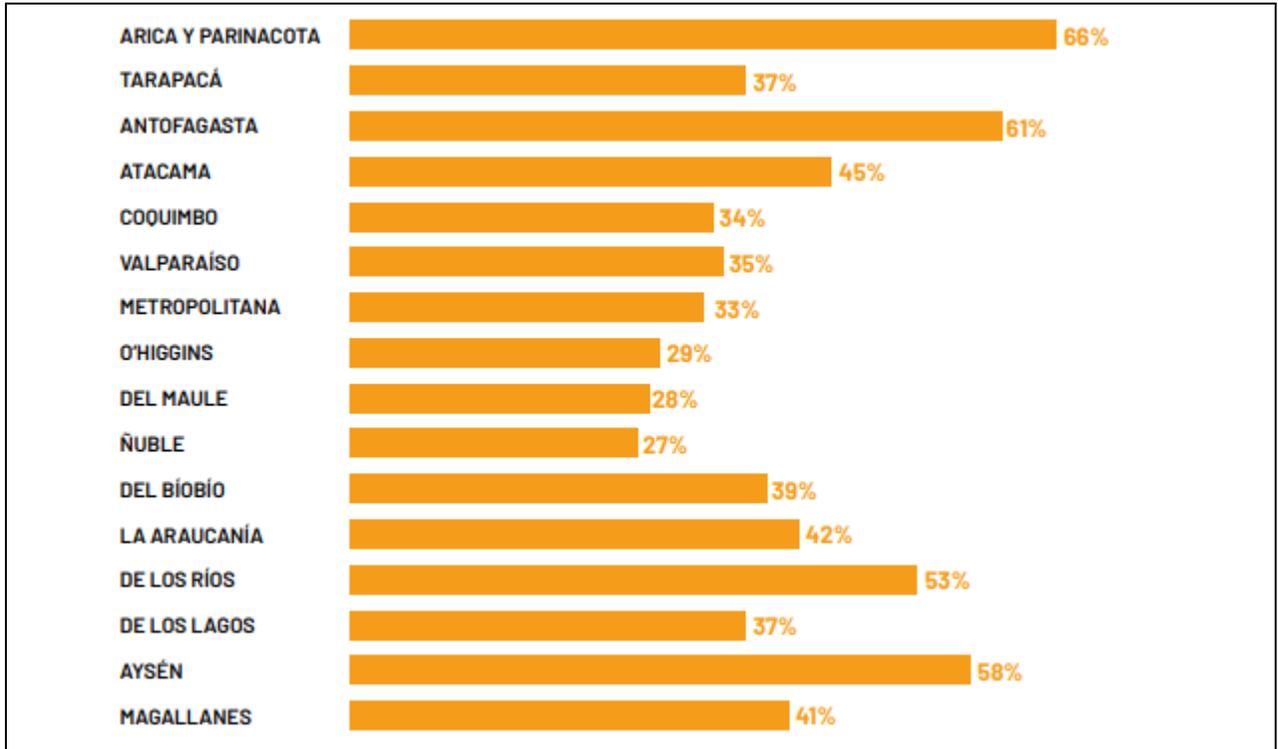
Fuente: Fundación Con trabajo.

En relación a la evolución del número de trabajadores con discapacidad con contrato se evidencia que hasta diciembre de 2019 había un incremento creciente de la contratación lo que tendió a estabilizarse durante el año 2020. La información disponible en el documento respecto de la evolución de la contratación general en el periodo da cuenta que, particularmente durante el año 2020 hubo desvinculación de trabajadores o ausencia de contrataciones.

- 2) Respecto del impacto de la Ley N° 21.015 en producir nuevas contrataciones, a la fecha se observa que del total de las personas con discapacidad con contrato laboral, un 54,4% cuenta con contrato anterior a la entrada en vigencia de la norma, en tanto un 45,4% registra su contrato laboral con posterioridad a la entrada en vigencia de la norma.
- 3) En el periodo en análisis en el estudio se han registrado 32.334 contratos de personas con discapacidad. De ellos un 34,7% han sido terminados durante el periodo y 65,3% corresponden a contratos vigentes al momento del estudio.
- 4) Al mes de febrero de 2021 existían 12.202 empresas con la obligación de inclusión de trabajadores con discapacidad, un 34,9% de ellas registro una relación laboral con una persona con discapacidad. Esto no implica el cumplimiento de la obligación ya que podrían ser

contratos anteriores o lo cumple mediante medidas alternativas. La distribución del comportamiento de las empresas a nivel regional se muestra en la Figura N° 10. Allí se observa que las regiones con mayor porcentaje de cumplimiento son Arica y Parinacota y Antofagasta. (Ver Figura N° 10)

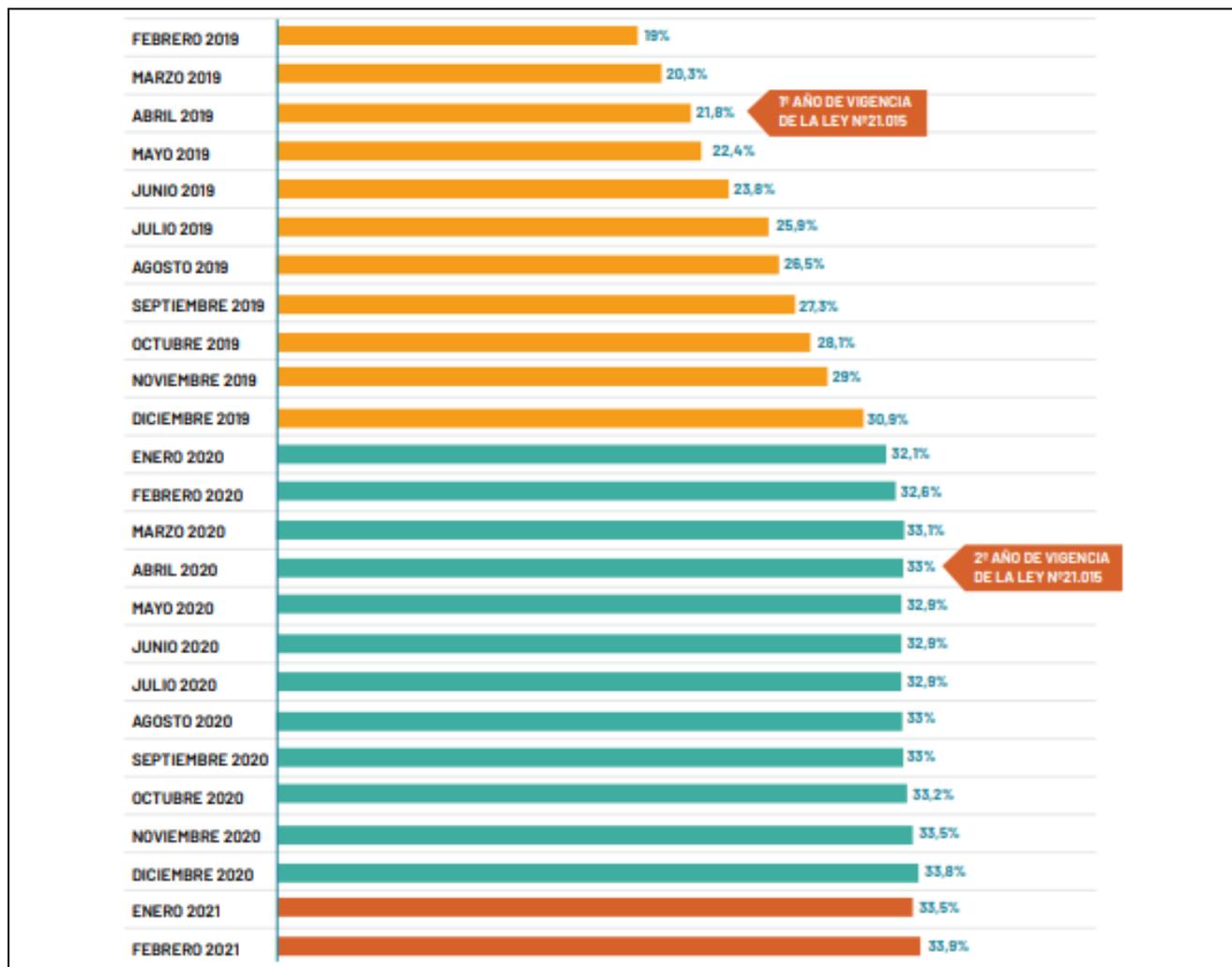
Figura N°10: Porcentaje de empresas con contrato laboral vigente según región (febrero 2021)



Fuente: Fundación Con trabajo.

- 5) Respecto de una estimación de la tasa de cumplimiento de la Ley en relación a la contratación de personas con discapacidad. Al respecto observan que la curva de trabajadores tiene una pendiente positiva durante el año 2019, pero esta se reduce progresivamente desde junio de 2020 en adelante. (Ver Figura N° 11)

Figura N° 11: Evolución de tasa de cumplimiento de trabajadores con relación laboral vigente a nivel nacional. Período feb 2019-feb 2021



Fuente: Fundación Con trabajo.

6) Finalmente, se concluye lo siguiente:

- El cumplimiento de la cuota legal de contratación de la ley de inclusión laboral nivel nacional es del 33,9%.
- La pandemia por Covid-19 ha provocado una importante desaceleración del crecimiento de los indicadores de cumplimiento de la ley N° 21.015.
- Más del 50% de las personas con discapacidad registradas por la ley N° 21.015 trabajaban desde antes de la entrada en vigencia de la norma.
- La tasa de término de contratos registrados bajo la ley N° 21.015 es de un 34,7%.
- Las cifras reportadas por la Dirección del Trabajo no permiten conocer algunos datos relevantes para la determinación de cumplimiento de la ley porque sólo entrega datos respecto de empresas que han informado cumplimiento en la plataforma habilitada para el efecto, y no reporta el universo de empresas en obligación legal de hacerlo.

IV. Informe de Implementación de la Ley 21.015. Fundación Descúbreme (5 de junio de 2021)

La evaluación de la Ley N° 21.015 corresponde a una evaluación cualitativa, “para recabar información sobre la percepción que poseen parte de los actores que componen el ecosistema de inclusión laboral acerca de la implementación de la Ley N°21.015 hasta la fecha”. El objetivo de la evaluación de esta organización responde a los siguientes objetivos, primero establecer el impacto de la cuota establecida y argumentos sobre la mantención o aumento de ésta; segundo, precisar los efectos de la normativa en las empresas según tamaño, tipo de actividad productiva; y finalmente, una revisión de la aplicación y resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando mejoras cuando sea necesario.

El método de investigación es exploratorio y busca identificar las categorías, conceptos y opiniones de los actores respecto de los desafíos que ha implicado la aplicación de esta norma. Además espera relevar las oportunidades de mejora que los actores visualizan.

El sustento de esta decisión metodológica se basó en que la pandemia de Covid 19, limitó los antecedentes disponibles para realizar una evaluación sobre la Ley 21.015.

Los actores consultados por el informe se detallan en el siguiente cuadro:

Figura N° 12: Actores consultados

Actores convocados	Sector representado	Técnica de recolección de datos empleada	Número de participantes	Registro de la información
Personas con discapacidad	Sociedad civil	Grupo focal	2 personas con discapacidad	Audio y transcripción
Empresas con 100 o más trabajadores	Sector privado	Grupo focal	3 representantes de empresas	Audio y transcripción
Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB)	Sector público	Entrevista semiestructurada	2 funcionarios de la SUBTRAB	Audio y transcripción
Dirección del trabajo (DT)	Sector público	Entrevista semiestructurada	3 funcionarios de la DT	No se logró registrar la instancia debido a problemas técnicos
Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)	Sector público	Entrevista semiestructurada	1 funcionario de SENADIS	Audio y transcripción
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Sector público	Entrevista semiestructurada	1 funcionario de SENCE	Audio y transcripción
Servicio Civil	Sector público	Entrevista semiestructurada	2 funcionarios del Servicio Civil	Audio y transcripción

Fuente: Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015. Fundación Descúbreme

En el primer apartado, la evaluación identifica las brechas y barreras para la inclusión descritas a nivel académico, tanto para el sector público como para el sector privado, las que corresponden a:

- **“Educación y formación para el trabajo:** se reconoce el poco acceso que ha tenido este colectivo a la educación escolar regular, y a la educación superior universitaria y técnico-profesional (Godoy, 2020; Pacto de Productividad, 2020), lo que dificulta el avance que puedan tener en los procesos de selección para un empleo (SENADIS, 2019), y en sus posibilidades para ascender dentro de las jerarquías de las organizaciones”¹⁰.
- **“Empleo:** en consonancia con lo que indican los datos del II ENDISC, en las publicaciones revisadas también evidencian una brecha de participación en el mundo del trabajo entre las personas con y sin discapacidad, especialmente en lo que refiere al empleo dependiente en el sector privado o público. En este sentido, se menciona que también existen diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad, ya que los primeros podrían acceder a más y mejores oportunidades de trabajo (Godoy, 2020)”¹¹.
- **“Calidad de los trabajos y condiciones laborales:** las brechas vinculadas a educación y participación laboral antes mencionadas generan que la mayoría de las personas con discapacidad que se encuentran empleadas accedan a puestos de trabajo de baja calificación y remuneración (Godoy, 2020; SENADIS, 2014; Pacto de Productividad, 2020)”¹².

El documento observa que las brechas descritas producen las siguientes consecuencias:

- a) Falta de medidas de accesibilidad universal dentro de los lugares de trabajo, tanto en el sector público como privado.
- b) Ausencia de una cultura inclusiva que permita avanzar en la eliminación de barreras dentro de los entornos laborales y la implementación de programas orientados a la contratación y promoción de este colectivo.
- c) Falta de servicios de apoyo o de intermediación laboral orientados a personas con discapacidad.
- d) Información para el entorno familiar de la persona con discapacidad.
- e) Falta de candidatos en los procesos de selección (informado por Senadis respecto de los organismos públicos) lo que señalan podría vincularse con las brechas existentes en el ámbito educacional.
- f) Falta de conocimiento de la existencia de procesos de inclusión laboral.
- g) Falta de conocimientos en torno al concepto y la implementación de los ajustes razonables que pueden requerir los trabajadores con discapacidad.

¹⁰ Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05-2.pdf. Página 8. Disponible en <http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05-2.pdf>

¹¹ Ídem.

¹² Ídem.

- h) Existencia de prejuicios en torno a las tareas que pueden realizar los trabajadores con discapacidad implica que sólo reciban ofertas laborales para puestos de trabajo de baja calificación, sin considerar las características individuales y las competencias de cada candidato.
- i) Particularmente en el sector público señalan las siguientes (basado en Aguilar (2019)):
- Exigencia de salud compatible con el cargo para la contratación de trabajadores por parte del Estado constituye un requisito que puede dejar fuera a personas con discapacidad en los procesos de selección.
 - Estatuto no permite la contratación de personas egresadas de la educación especial debido a que no cumplen con los requerimientos educacionales establecidos para desempeñarse en el sector público.
 - Centralización en los procesos de selección para cargos en el sector público constituye una barrera para la inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel nacional.

Respecto de los resultados del estudio se señalan los siguientes hallazgos:

1. La pandemia de COVID-19 ha afectado el cumplimiento de la norma en el sector privado, ya que ha ralentizado la creación de empleo y el inicio de proyectos, sin embargo la norma ha logrado incentivar la contratación de personas con discapacidad aunque su cumplimiento aun es bajo el umbral esperable.
2. Respecto de la cantidad de nuevos trabajadores con discapacidad, se percibe que su número puede ser menor de lo esperable debido a las brechas educativas y de formación de este segmento de la población.
3. El estudio da cuenta que respecto de la existencia de una cuota de inclusión, la percepción de los actores es que, siguiendo el espíritu de la norma, el objetivo de esta debe ser que las inclusiones laborales sean exitosas y sostenibles en el tiempo.
4. Se evidencia que las carencias de accesibilidad para personas con discapacidad en empresas e instituciones públicas, así como dificultades presupuestarias o la disposición para realizar ajustes razonables son algunas de las barreras percibidas para la implementación de la cuota de inclusión.
5. Respecto de requisitos presentes en el Estatuto Administrativo de contar con cuarto medio y tener salud compatible con el cargo son barreras que impiden o restringen el acceso a trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez en el sector público.
6. Sobre barreras actitudinales, se evidencia que persiste una visión estereotipada de las personas con discapacidad, con prejuicios sobre sus competencias y habilidades de estos trabajadores, aun cuando esta norma ha permitido avanzar y profundizar en el compromiso con la integración y la inclusión.

7. En el estudio se evidencia la importancia de disponer de organismos de intermediación laboral que entreguen apoyo, conocimiento y herramientas para la implementación de esta norma y permitir el acceso a estas alternativas laborales para las personas con discapacidad.
8. En relación a las medidas alternativas para el cumplimiento de esta norma, se reflexionó que para las empresas con gran número de trabajadores es más conveniente cumplir esta norma mediante mecanismos alternativos que a través de la contratación de personas con discapacidad, lo que debería ser evaluado.
9. Respecto de la implementación de la norma, se observó que esta potencia el trabajo colaborativo entre el sector privado y el público.

Finalmente, la Fundación Descúbreme realiza las siguientes **propuestas para el fortalecimiento de la norma**:

- Fortalecer el sistema de fiscalización de la ley en el sector privado.
- Entregar herramientas a los empleadores para que puedan desarrollar procesos de inclusión laboral exitosos y sostenibles. También, es necesario establecer un estándar de calidad para los procesos de intermediación laboral de personas con discapacidad realizados por diferentes organismos como fundaciones, consultoras y OMIL, entre otras.
- Fortalecer las políticas públicas orientadas a capacitar a personas con discapacidad, incluyendo los procesos de certificación de competencias para el trabajo.
- Para poder seguir impulsando la participación de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, es necesario considerar una revisión porcentaje de la cuota establecida.
- Realizar una revisión permanente de la implementación de la ley cada 3 años.
- Comunicar trimestralmente los avances respecto a la ejecución de la normativa en el sector público y privado.
- Reformular el Estatuto Administrativo actual del sector público con el fin de eliminar el requerimiento de salud compatible con el cargo y la necesidad de contar con un nivel de escolaridad de educación media completa (cuarto medio).
- Implementar un sistema de beneficios tributarios para financiar los ajustes razonables en empresas¹³.

¹³ Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05-2.pdf. Página 40. Disponible en <http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05-2.pdf>

V. Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral análisis de cumplimiento de Ley N° 21.015 y propuestas. Fundación Chilena para la discapacidad (abril 2020) ¹⁴

El informe de la Fundación Chilena para la discapacidad aborda y analiza los aspectos desarrollados por la Ley N° 21.015, respecto de su implementación, cumplimiento y plantea algunas sugerencias para su perfeccionamiento.

El análisis se basa en una revisión documental, teórica y empírica sobre el cuerpo normativo. En una primera etapa se revisa el contexto regulatorio existente al momento de la aprobación de la norma, y como este respondía no solo a una necesidad interna del país en la promoción de la inclusión, sino también a un escenario internacional que requeriría medidas en este sentido.

Señalan que la Ley N° 21.015 constituye una reserva de empleos para un grupo específico, personas con discapacidad, tanto para el sector público como para el sector privado. Similar a medidas de esta naturaleza que se han implementado en otros países como Alemania, Francia, España, Argentina, entre otros. (De similar naturaleza y con distintos porcentajes de cuotas).

1. Sobre el cumplimiento de la medida en el sector privado señalan lo siguiente:

Respecto del cumplimiento de la inclusión, explican que en las Estadísticas de Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo para el año 2019, se registran 1.894 empresas que cumplieron con la cuota de reserva legal del 1% y remitieron la información electrónica solicitada. De ellas 1.441 empresas lo hicieron mediante medidas alternativas, 127 empresas mediante medidas alternativas y 199 con contratación directa de trabajadores.

Respecto de la medida alternativa de las donaciones, se da cuenta en el informe que, durante el 2018, las donaciones fueron realizadas a 15 instituciones, recibiendo ellas una suma total de \$6.211.827.308; para el año 2019, fueron 24 instituciones con donaciones por un valor total de \$7.370.249.76.

2. Sobre las sanciones por incumplimiento

En el caso del sector privado el cumplimiento de la obligación de inclusión es fiscalizado por la Dirección del Trabajo. El estudio señala que en el informe de la Dirección del Trabajo sobre las fiscalizaciones realizadas por incumplimiento de la Ley N° 21.105 fueron 105, 5 de ellas por denuncia y 100 por programa de fiscalización.

Como resultado 102 empresas fueron sancionadas cuyas multas ascienden a \$624.255.820. (Montos iniciales asociados a la fiscalización).

¹⁴ Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral análisis de cumplimiento de Ley N° 21.015 y propuestas. Fundación Chilena para la discapacidad (Abril 2020) Disponible en <https://www.fchd.cl/wp-content/uploads/2020/04/INFORME-INCLUSION-LABORAL-V2.pdf> (Junio 2021)

3. Sobre el cumplimiento en el sector público:

En el caso del sector público, se revisa el Análisis de Informes de Excusas al Cumplimiento del 1% de Empleos para Personas con Discapacidad en el Sector Público de SENADIS. Dan cuenta que dicho informe señala que 55 organismos equivalente a un 35% señalan no haber recibido postulaciones de personas con discapacidad en los procesos de selección, 27 organismos señalaron que hubo postulantes con discapacidad (17%) y 76 organización (48%) no indica esta materia.

En su opinión esta información indica que “las entidades obligadas a informar mayoritariamente no lo hicieron, y de las que informaron y señalaron que recibieron postulantes con discapacidad sólo 5 de 27 órganos seleccionaron preferentemente. Se evidencia la falta de fiscalización y de sanción por no cumplir con lo establecido en la normativa legal”¹⁵.

Por otra parte, respecto de la cuota de inclusión para el sector público, comprende todos los tipos de contratos existentes en el sector, esto es planta, a contrata y honorarios. Del análisis de la normativa no queda claro cuáles son los tipos de contratos que deben considerarse para el cálculo de la cuota en estas instituciones. Al respecto, señalan que el informe SENADIS precisa que serán solo aquellos contemplados en el Código del Trabajo, cuestión que en opinión de esta institución no corresponde a una materia señalada en la ley ni en los reglamentos.

Finalmente, respecto de las razones que se esgrimen en el sector público sobre la justificación del incumplimiento de la exigencia, manifiestan que realizaron solicitudes a distintos organismos con este objeto sin embargo “contestaban sin dar respuesta precisa a las preguntas formuladas, o entregaban respuestas confusas o incompletas”¹⁶.

Precisan que de acuerdo al informe de SENADIS, solo cuatro ministerios con sus órganos dependientes o relacionados cumplieron con la reserva del 1% de los contratos para personas con discapacidad en el año 2018.

Añaden que para el sector público, ni la ley ni el reglamento señalan el órgano encargado de ejercer fiscalización del cumplimiento de esta exigencia, ni las sanciones asociadas.

Por último, la Fundación Chilena para la discapacidad especifica las siguientes **propuestas para el perfeccionamiento de la norma**:

1. Relevan como importante que el Poder Legislativo haya señalado que sólo se podrá mantener o aumentar la cuota en virtud del análisis de su cumplimiento y no supone una disminución de la misma. Esto resulta coherente, debido a que en derecho comparado las cuotas de reserva, donde las hay, son más elevadas.

¹⁵ Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral análisis de cumplimiento de Ley N° 21.015 y propuestas. Fundación Chilena para la discapacidad (Abril 2020). Página 16. Disponible en <https://www.fchd.cl/wp-content/uploads/2020/04/INFORME-INCLUSION-LABORAL-V2.pdf> (Junio 2021)

¹⁶ Ídem, Informe Inclusión de las personas con discapacidad... (página 16).

2. Sugieren incentivar al sector privado por medio de beneficios tributarios para el financiamiento de los ajustes necesarios, que requieran las personas con discapacidad.
3. A su vez, proponen aumentar una reserva legal de empleos a un 2% incorporando el factor de paridad de género y que cuando el 1% del total de trabajadores de una empresa corresponda a un número con decimales, la aproximación se haga al entero más cercano y no al inferior, para asegurar una mayor contratación de personas con discapacidad.
4. Para el caso de las personas con discapacidad severa, sugieren la creación de la figura del sustituto consistente en que uno de sus parientes hasta el cuarto grado por consanguinidad y segundo por afinidad, el cónyuge o representante legal sean contratados en su lugar, con un tope de 20% de la cuota de reserva total de cada empleador obligado a su cumplimiento.
5. Señalan la relevancia de que los empleos de personas con discapacidad cumplan con el estatus de un empleo digno, donde exista comodidad en aspectos de accesibilidad en la infraestructura, herramientas de trabajo adecuadas, y ambientes que promuevan un clima laboral inclusivo.
6. Sugieren que en el reglamento del sector público y privado se mencionen ejemplos de ajustes necesarios.
7. En virtud de los principios de igualdad ante la ley e igualdad de condiciones, consideran necesaria la modificación del artículo 47 de la Ley N° 20.422 introducido por la Ley N° 21.015, que permite la celebración del contrato laboral de aprendizaje hasta los 26 años. Con la modificación se buscaría igualar el límite de edad para suscribir este contrato especial hasta los 21 años, tal como está estipulado en la legislación laboral para todos los trabajadores
8. Respecto de la aplicación de la ley en el sector público, sugieren que se incluyan reformas que establezcan de manera precisa el órgano encargado de fiscalizar y las sanciones en caso de incumplimiento.

Referencias

- Biblioteca del Congreso Nacional. Ley N° 21.015, del 15 de junio de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Disponible en: <http://bcn.cl/2f9hw>
- Biblioteca del Congreso Nacional. Decreto 64, de 2018, 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, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponible en <http://bcn.cl/2k0y2> (Junio 2021)
- Biblioteca del Congreso Nacional. Decreto 65, de 2018, 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, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponible en <http://bcn.cl/2mhs2> (Junio 2021)

- Dirección del Trabajo. Encuesta ENCLA 2019. Disponible en <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-119454.html> (Junio 2021)
- Fundación Chilena para la discapacidad. Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral análisis de cumplimiento de Ley N° 21.015 y propuestas. (Abril 2020). Disponible en <https://www.fchd.cl/wp-content/uploads/2020/04/INFORME-INCLUSION-LABORAL-V2.pdf> (Junio 2021)
- Fundación Con Trabajo. Informe de evolución de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Periodo enero 2019 a junio 2020.
- Fundación Con Trabajo. Informe de evolución de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Periodo febrero 2019 a febrero 2021. Disponible en: <https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/informe-de-cumplimiento-ley-21015-2021/> (Junio 2021)
- Fundación Descúbreme. Informe de Implementación de la Ley 21.015. (5 de junio de 2021). Disponible en <http://www.descubre.me/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05-2.pdf> (Junio 2021)
- SENADIS. Informe de Excusas al Cumplimiento del 1% de Empleos para Personas con Discapacidad en el Sector Público. Abril a diciembre 2018. Disponible en https://www.senadis.gob.cl/pag/575/1865/informes_de_excusas_ano_2018 (Junio 2021)

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)