



BOLETÍN N°1 ESTADÍSTICAS

Ley N°21.015 de Inclusión Laboral



Introducción

I- Discapacidad en Chile y Ley 21.015 de Inclusión Laboral

En Chile, según la Encuesta de Discapacidad y Dependencia 2022 (ENDIDE), el 17,6% de la población adulta, correspondiente a 2.703.893 personas, tiene algún tipo de discapacidad. De ellas, el 21,9% de la población de mujeres adultas tiene algún tipo de discapacidad, mientras que el caso de hombres la cifra alcanza el 13,1%.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley N°21.015, en abril de 2018, todas aquellas empresas de 100 o más trabajadores/as, deben contar con un 1% de personas con discapacidad en sus dotaciones. Es la Dirección del Trabajo (DT) el organismo estatal encargado de recibir el registro de contrataciones y términos de relaciones laborales, de habilitar y recibir la información de cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral por parte de las empresas, así como de fiscalizar al sector privado en el respectivo cumplimiento.

II- Indicadores Generales

La Dirección del Trabajo informa respecto del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, en base a las comunicaciones electrónicas, el Registro de Inclusión Laboral disponible en la plataforma de la DT y el Registro Electrónico Laboral (desde 2022), de acuerdo a las siguientes variables: cantidad de empresas, cantidad de contratos registrados, vigentes y terminados; y cantidad de trabajadores/as.



Resultados

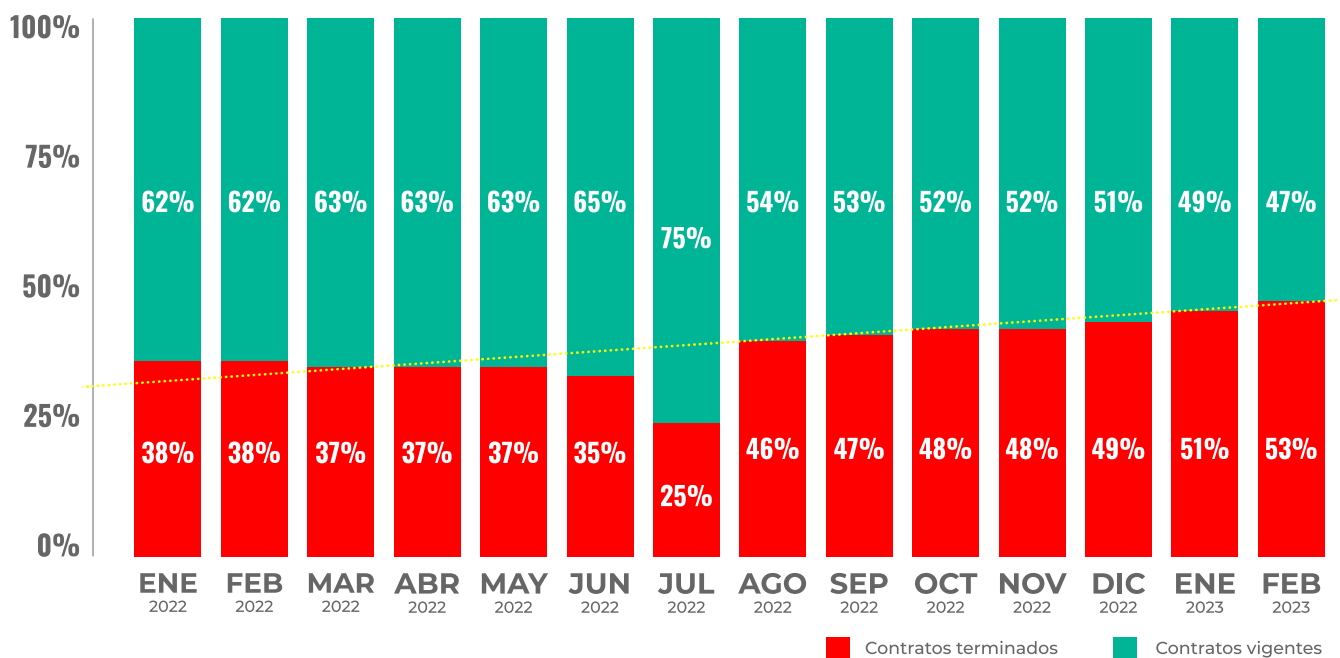
I- Contratos de personas con discapacidad

Desde la entrada en vigencia de la norma, se han registrado 111.101 contratos, de los cuales 52.533 se mantienen vigentes a febrero de 2023 y 58.568 finalizaron en el mismo periodo. Por lo tanto, el porcentaje de contratos vigentes de personas con discapacidad permite identificar una tendencia a la baja, con un descenso de 15 puntos porcentuales en los últimos 13 meses.

Por su parte, los contratos terminados reflejan una tendencia al alza para el mismo periodo, llegando a concentrar el 53% del total de los contratos registrados a febrero de 2023, lo que implica que por cada contrato vigente hay 1,1 contratos terminados. →

Gráfico N°1

Promedio nacional de contratos de PcD registrados y terminados enero 2022 - febrero 2023



Desde comienzos del presente año, el porcentaje de contratos terminados ha superado el porcentaje de contratos vigentes. Si en febrero de 2022 los contratos vigentes concentraban el 62% del total, un año después esta cifra llegó al 47%.

Fuente: Elaboración Fundación ConTrabajo en base a reportes de la Dirección del Trabajo

*El número de contratos no es equivalente a la cantidad de trabajadores con discapacidad, ya que una persona puede tener más de un contrato asociado



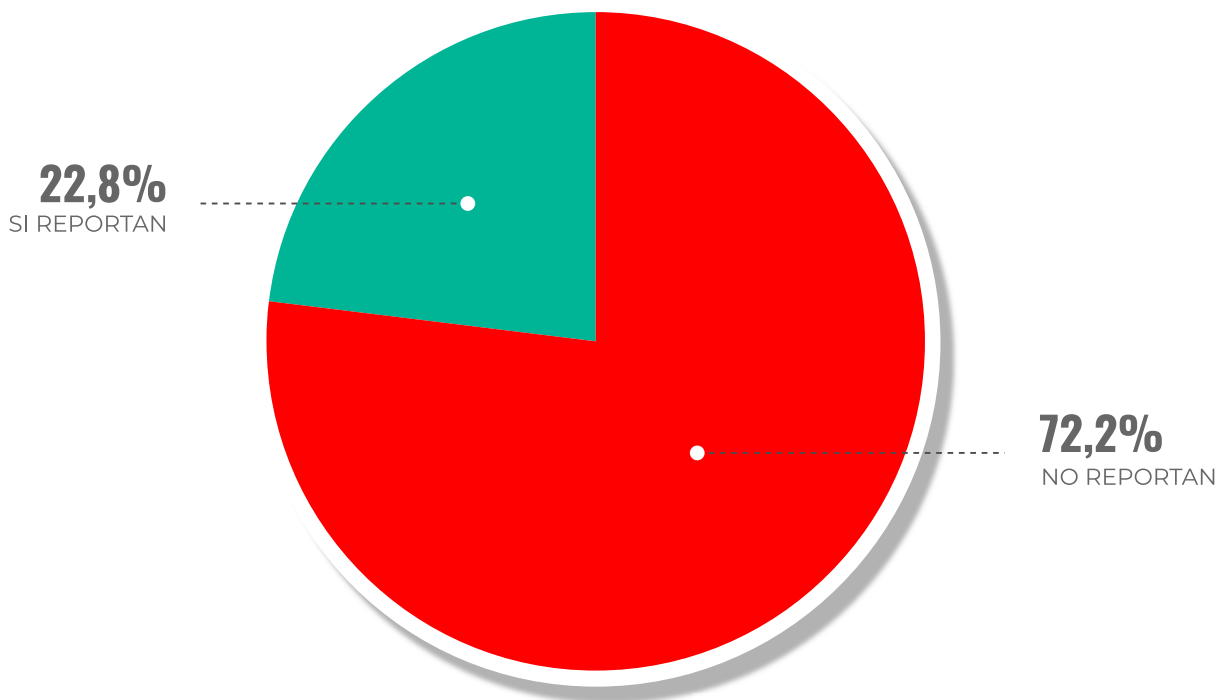
II- Empresas

En nuestro país, 15.791 empresas tienen la obligación legal de dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral, de acuerdo a cifras del Servicio de Impuestos Internos (SII). Del total de empresas en obligación,

sólo el 22,8%, correspondiente a 3.607 organizaciones del sector privado, informó los mecanismos utilizados durante 2022 para dar cumplimiento a la norma.

Gráfico N°2

Cantidad de empresas que realizaron Comunicación Electrónica correspondiente a cumplimiento del año 2022



El informe de cumplimiento por parte de las empresas es una obligación legal, que se debe ejecutar en el mes de enero de cada año, en la denominada Comunicación Electrónica en el portal de la Dirección del Trabajo.

Fuente: Elaboración Fundación ConTrabajo en base a reportes de la Dirección del Trabajo

A- Problemática de las cifras

Desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015, las cifras reportadas por la DT no permiten conocer datos relevantes acerca del cumplimiento efectivo de la

Ley de Inclusión Laboral, contando hasta diciembre de 2021 sólo con información de la cantidad de empresas que informaban contratar personas con discapacidad (5.074), lo que no implica que esa contrata-



1- Las cifras utilizadas corresponden a las bases estadísticas de empresas del Servicio de Impuestos Internos correspondientes al año 2021, siendo ésta la más actualizada al momento de la emisión de este Boletín. El universo de empresas se obtuvo eliminando la nómina aquellas empresas con menos de 100 de trabajadores/as, cuya fecha de término de giro fue anterior a 2021, y aquellas que corresponden a tipo de contribuyentes "municipalidades y organismos fiscales"

2- Los requisitos para que una persona sea contratada bajo la Ley N°21.015 son contar con Credencial de Discapacidad emitida la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y/o con pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.





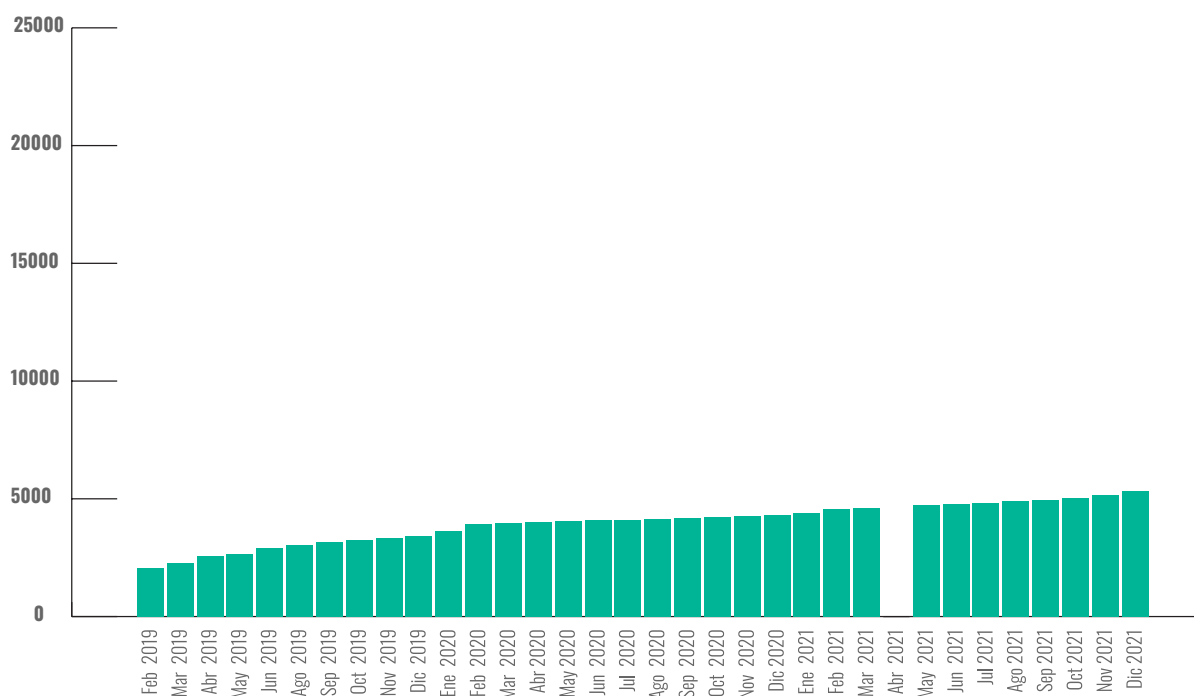
ción cumpliera con el 1% exigido.

Lo anterior, debido a que el sistema de registro de contratos bajo la Ley N°21.015, disponible en la plataforma de la DT, no exige reportar documentación que acredite que el/la trabajador/a con discapacidad cuenta con, al menos, uno de los dos requisitos para ser considerado bajo la ley de inclusión laboral. Además, los servicios públicos no disponen de sistemas

integrados que contrasten la información de manera interna, por lo tanto, a **5 años de la puesta en marcha de la norma, no existe data que determine cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad en el sector privado**, por no disponer de sistemas de verificación de los datos reportados por las empresas, al momento de realizar contrataciones bajo la Ley de Inclusión Laboral.

Gráfico N°3

Cantidad de empresas que registraron tener trabajadores/as vigentes hasta diciembre de 2021



El año 2021, en promedio, el 39,5% de las empresas en obligación legal de la norma, mantuvo relaciones laborales vigentes con trabajadores/as con discapacidad. Debido a alteraciones en la cifras reportadas, a partir de 2022 ya no es posible contar con esta información a nivel nacional.

Fuente: Elaboración Fundación ConTrabajo en base a reportes de la Dirección del Trabajo

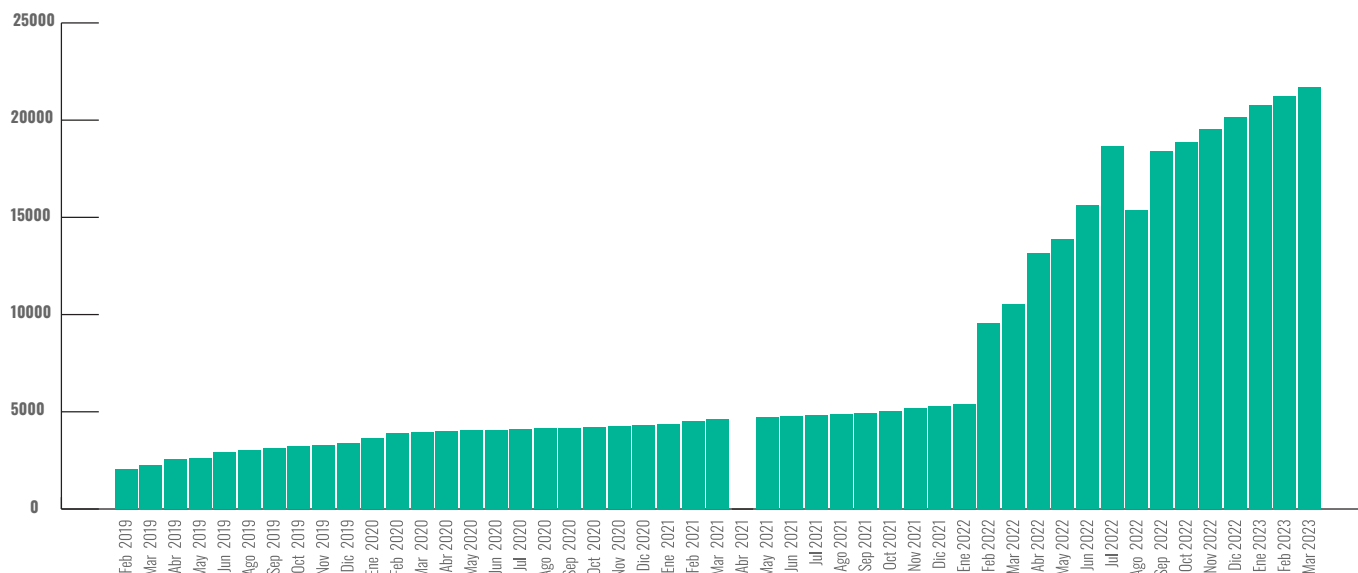
Por otro lado, a partir del año 2022, las cifras elaboradas por la DT para la reportabilidad incorporan el Registro Electrónico Laboral, a diferencia de lo que ocurría antes de esa fecha, en que sólo era utilizado el Registro de Inclusiones bajo la Ley N°21.015. Como

resultado se aprecia un incremento sin precedentes del 303% en la cantidad de empresas que informan contratar personas con discapacidad en 14 meses, pasando de 5.385 empresas en diciembre de 2021, a 21.689 en febrero de 2023.



Gráfico N°4

Cantidad de empresas que registraron tener trabajadores/as vigentes hasta diciembre de 2021



Fuente: Elaboración Fundación ConTrabajo en base a reportes de la Dirección del Trabajo



La elevada cantidad de empresas que estaría reportando contratar personas con discapacidad a partir de enero de 2022, producto de la incorporación del Registro Electrónico Laboral a la contabilización utilizada en reportes de la Ley N°21.015, por parte de la DT, no se ajusta a la curva de crecimiento que habían registrado las empresas previamente, ni tampoco se identifica una relación con la cantidad de empresas que reportó medidas de cumplimiento (22,8%) correspondientes al año 2022 (ver Gráfico N°1).

III- Género

El porcentaje promedio de contratos registrados de mujeres de los últimos 4 años ha sido del 36%, por lo que podemos señalar que no se aprecian variaciones significativas respecto de la cantidad de mujeres adultas con discapacidad contratadas desde la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral. →

Gráfico N°5

Promedio de contratos registrados por género 2019-2022



1 de cada 3 contratos registrados bajo la norma corresponde a una mujer. (promedio 2019 a 2022)

Fuente: Elaboración Fundación ConTrabajo en base a reportes de la Dirección del Trabajo



IV- Regiones: Remuneración imponible

La Región Metropolitana es la que registra la mayor cantidad de trabajadores/as con discapacidad con contrato vigente a febrero de 2023 (48,3%), seguida por la Región del Biobío (8,6%) y la Región de Valparaíso (7,9%), lo que se ajusta a las regiones del país con mayor cantidad de habitantes.

Respecto a la remuneración imponible de trabajadores/as bajo la Ley de Inclusión Laboral, es posible apreciar una marcada brecha de género, ya que los hombres perciben una renta más elevada en 14 de las 16 regiones del país, con un promedio de \$645.713,6 lo que implica una diferencia promedio de 8,3% con la mujeres con discapacidad, quienes promedian a nivel país un ingreso de \$597.846.

Las regiones que registran las principales brechas de renta por género son: Región de Atacama (24,6%) , Región de Tarapacá (23,9%) y Región de Antofagasta (23,46%). Mientras que las regiones del país que registran las menores brechas entre los ingresos de hombres y mujeres con discapacidad son: Región del Maule (1,02%), Región de La Araucanía (2,21%), Región de Ñuble (3,42%) y Región Los Lagos (4,65%). Cabe mencionar, que las Regiones de Aysén y de Coquimbo, son las únicas zonas del país en la que la brecha salarial se invierte a favor de las mujeres en un -7,36% y en un -3,64%, respectivamente.

En relación a las rentas imponibles más elevadas, es la Región de Antofagasta la que registra los valores más altos, tanto para hombres (\$881.110) como para mujeres con discapacidad (\$674.324,9). Por su parte, la Región de Ñuble para los hombres (\$508.594.70) y la Región de Arica y Parinacota para las mujeres (\$502.972,7), son las zonas en las que se registran las rentas imponibles más bajas para trabajadores/as con discapacidad. →



Tabla N°1

Trabajadores, remuneraciones por género y brecha salarial según Región

Febrero 2023	% del total nacional	Trabajadores /as con contrato vigente	Remuneración imponible promedio mensual Hombres	Remuneración imponible promedio mensual Mujeres	% Brecha salarial
Región de Arica y Parinacota	0,74%	356	550.223,10	502.972,7	8,58%
Región de Tarapacá	1,43%	688	776.788,40	590.634,2	23,9%%
Región de Antofagasta	5,08%	2.448	881.110,30	674.324,9	23,46%
Región de Atacama	2,07%	996	727.172,60	547.924,9	24,64%
Región de Coquimbo	3,02%	1.454	571.944,00	592.802,6	-3,64%
Región de Valparaíso	7,93%	3.819	549.151,40	521.115,7	5,10%
Región Metropolitana	48,26%	23.255	683.328,80	640.202,9	6,30%
Región de O'Higgins	4,42%	2.142	591.092,00	517.473,1	12,45%
Región del Maule	5,02%	2.419	530.472,10	535.904,2	1,02%
Región del Ñuble	2,43%	1.170	508.594,70	491.169,6	3,42%
Región del Biobío	8,57%	4.128	581.663,90	547.699,5	5,83%
Región de La Araucanía	3,14%	1.514	525.425,10	513.779,2	2,21%
Región de Los Ríos	1,45%	697	550.414,50	513.728,2	6,66%
Región de Los Lagos	4,39%	2.114	575.787,70	548.959,8	4,65%
Región de Aysén	0,83%	401	747.292,40	802.322,3	-7,36%
Región de Magallanes	1,19%	572	748.620,40	615.800,5	17,74%
Sin información	0,03%	16	608.306,20	632.354,3	
Total	100%	48.189	645.713,60	597.846,0	8,31%

Fuente: Elaboración Fundación ConTrabajo en base a reportes de la Dirección del Trabajo

CONCLUSIONES

Desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 y hasta febrero de 2023 se han registrado 111.101 contratos bajo la norma, de los cuales 52.533 se mantienen vigentes. A partir de esta información, es posible apreciar que los contratos finalizados profundizan su curva al alza identificada desde el año 2021, mientras que los contratos vigentes van a la baja. Por cada contrato vigente hay 1,1 contrato finalizado, por lo tanto, a pesar de la obligatoriedad de la norma, se mantienen —e incluso se acentúan— las dificultades para que las empresas puedan dar cumplimiento a la Ley N° 21.015. La ley señala expresamente la obligación de “contratar y mantener contratados” a trabajadores con discapacidad, por lo que la sostenibilidad de los procesos también forma parte de la exigencia de la reserva legal que se debe considerar.

No existe una relación consecuente entre la cantidad de empresas que realizó Comunicación Electrónica en enero de 2023 y la cantidad de empresas que informa haber contratado personas con discapacidad a partir de 2022. El incremento del 303% en 14 meses de la cantidad de empresas, que de acuerdo a cifras de la DT contrató, al menos, 1 persona con discapacidad; versus el 22,8% que realizó la última Comunicación Electrónica, indican la necesidad de realizar de una reflexión profunda en cuanto a los registros utilizados y la respectiva data elaborada por parte del Estado. Se trata de herramientas fundamentales,

tanto para proponer políticas públicas en la materia, como para incrementar la escasa fiscalización que la norma ha tenido hasta la fecha y que impacta en su efectivo cumplimiento.

A 5 años de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral, no es posible calcular una tasa de cumplimiento en el sector privado del país, debido a: La ausencia de un sistema integrado entre las distintas instituciones del Estado como: el Servicio de Impuestos Internos, la Administradora de Fondos de Cesantía, la Sociedad Comercial Servicios de Administración Previsional y la Dirección del Trabajo, entre otros, que permitan identificar, tanto información de verificación de requisitos para ser contratado/a bajo la Ley N°21.015, como la cantidad de empresas que cuentan con 100 o más trabajadores.

La incorporación del Registro Electrónico Laboral a partir de enero de 2022, para la contabilización de empresas que registran contratación de trabajadores con discapacidad, originó errores en los reportes de contratación de las empresas (identificados en la Comunicación Electrónica de enero de 2023) y un incremento sobreestimado de la cantidad de empresas que efectivamente ha realizado contrataciones bajo la Ley N°21.015.

No existe una cifra oficial por parte del Estado que identifique la cantidad de empresas que debe cumplir con la Ley de Inclusión Laboral. Las cifras entre-



3- En Chile, toda empresa de 100 o más trabajadores, tiene la obligación legal de realizar la Comunicación Electrónica en el mes de enero de cada año, informando los mecanismos utilizados durante el año anterior para dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral.

4- Las empresas de 100 o más trabajadores, tienen la obligación legal de registrar contratos bajo la Ley de Inclusión Laboral en la plataforma de la DT, en un máximo de 15 días desde celebrado el contrato de trabajo.



gadas en el presente Boletín, corresponden a un estudio desarrollado por Fundación ConTrabajo, de acuerdo a las bases estadísticas del SII.

Desde la entrada en vigencia de la norma, la participación de mujeres con discapacidad en el mercado regular de trabajo, constituye un tercio (36%) de la participación total de trabajadores/as con discapacidad, pese a que la población femenina adulta con discapacidad supera en casi 9 puntos porcentuales a la población de hombres con discapacidad a nivel nacional. Así también, es posible identificar una marcada brecha de género en las remuneraciones imponibles de mujeres con discapacidad, quienes en promedio a nivel nacional perciben un 8,3% menos de sueldo que los hombres con discapacidad.

La participación laboral de personas con discapacidad en el mercado regular de trabajo por regiones, se concentra en la Región Metropolitana, Región del Biobío y Región de Valparaíso. Mientras que las rentas más elevadas, tanto para hombres como para mujeres con discapacidad se encuentran en la Región de Antofagasta, siendo ésta también la que alcanza el tercer lugar en relación a brecha de género por renta imponible. ■

5- De acuerdo a la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia del año 2022, del total de la población nacional el 21,9% corresponde a mujeres con discapacidad y el 31,1% a hombres con discapacidad.

