



Percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015

**Estudio comparativo sobre el segundo año desde la
promulgación de la normativa**

Abril, 2020

© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descubreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descubreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.

Contenido

Presentación.....	5
Distribución de empresas por rubros.....	6
Cantidad de trabajadores de la organización.....	8
Conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral.....	9
i. Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.....	9
ii. Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento.....	10
iii. Conocimiento sobre el cálculo de cuota de contratación.....	11
iv. Conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas.....	12
v. Conocimiento sobre las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley de Inclusión Laboral.....	13
vi. Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de las medidas alternativas.....	14
vii. Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.....	15
Mecanismos de cumplimiento durante los dos primeros años de la Ley de Inclusión Laboral.....	17
Asesorías recibidas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.....	19
Áreas encargadas de la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	20
Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral.....	22
Conclusiones.....	23

Presentación

El presente informe responde a una serie de sondeos semestrales de opinión realizados por Fundación DescubreME relativos a la percepción de las organizaciones sobre la entrada en vigencia y la implementación de la Ley N° 21.015, la cual incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Para esto, se han realizado a la fecha cinco sondeos de manera periódica: el primero se realizó durante los meses de abril y mayo de 2018; el segundo, durante los meses de octubre y noviembre del mismo año; el tercero, durante los meses de marzo y abril de 2019, y el cuarto, durante los meses de agosto y septiembre del mismo año. Por último, se realizó un sondeo durante marzo del presente año.

Ilustración 1: Mediciones realizadas sobre percepciones de empresas sobre Ley de Inclusión Laboral



A la fecha han participado 180 organizaciones tanto del sector público como privado. Es importante tener en consideración que las organizaciones que respondieron las encuestas no son las mismas en cada oportunidad.

A continuación, se presentan los principales resultados de manera comparada para los dos semestres del año 2019 y el primer semestre 2020.

Distribución de empresas por rubros

Los principales rubros según tipo de industria que participan de esta encuesta son las actividades de servicios, comercio y enseñanza. En la quinta aplicación se observa un mayor alcance en los sectores de enseñanza, actividades de servicio y agricultura ganadería caza y silvicultura.

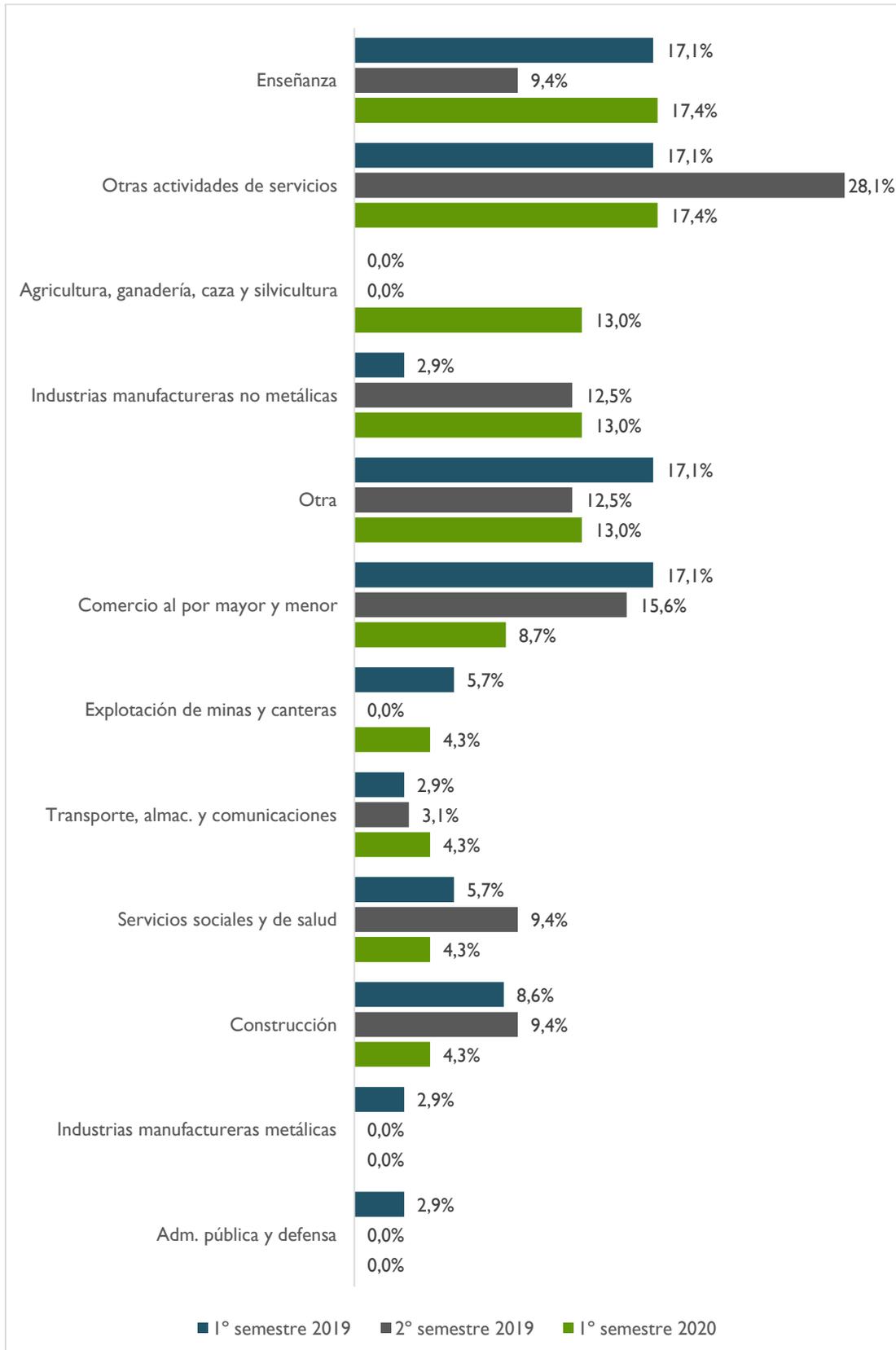
En primer lugar, se presenta la distribución de las organizaciones que la contestaron según el rubro de la industria al que pertenecen. En las primeras dos oportunidades, primer y segundo semestre 2018, la distribución es similar, destacándose las siguientes:

1. Actividades de servicios.
2. Enseñanza.
3. Comercio al por mayor y menor
4. Otros.

En la tercera y cuarta aplicación, es decir, el primer y segundo semestre de 2019, se observa un aumento y posterior estabilidad de la participación de empresas en los rubros del comercio y la construcción. Sin embargo, también se observa en la cuarta aplicación de la encuesta el aumento de participación de empresas pertenecientes a los rubros de servicios sociales y de salud; en las industrias manufactureras no metálicas.

Por último, en la quinta aplicación, primer semestre del año 2020, se observa una continuidad en las principales tendencias en los rubros, principalmente en los sectores de enseñanza y actividades de servicio. Sin embargo, este año se observa un nuevo sector que se posiciona entre los tres con mayor presencia en este sondeo y corresponde al de agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Gráfico 1: Distribución por rubros



Cantidad de trabajadores de la organización

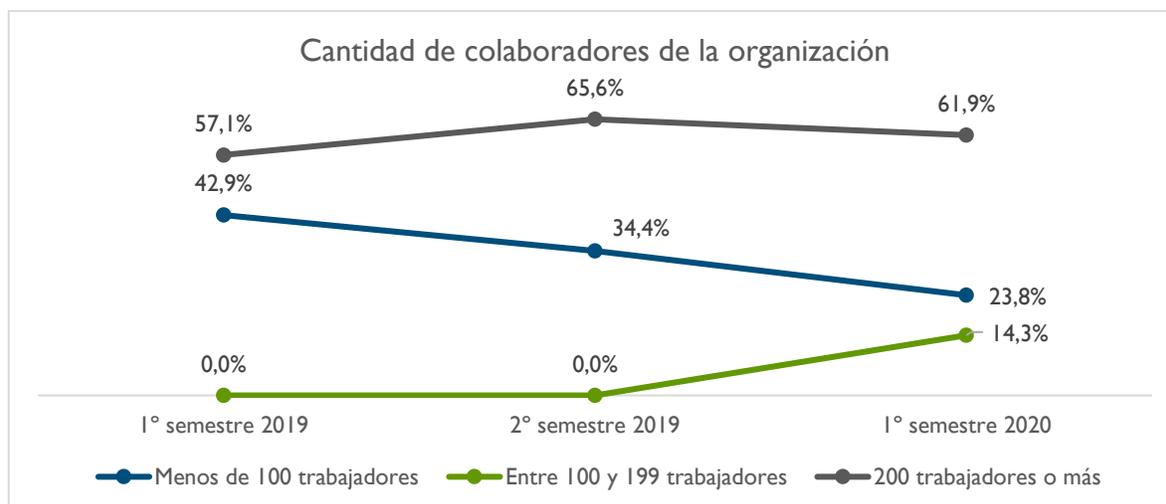
La mayoría de las empresas que contesta la encuesta tiene más de 200 colaboradores. En la última aplicación, ninguna empresa con 100 a 199 colaboradores participa del estudio.

Al igual que en la distribución a nivel nacional, la mayor proporción de organizaciones en todos los períodos de aplicación de la encuesta se encuentra en el rango de empresas con 200 o más trabajadores, lo cual se mantiene relativamente estable en el tiempo. A estas le siguen, nuevamente alineadas con las tendencias nacionales, aquellas empresas con menos de 100 trabajadores, las cuales no se encuentran sujetas al cumplimiento de la cuota de contratación establecida por la Ley N° 21.015. Finalmente, se encuentran aquellas empresas que poseen entre 100 y 199 trabajadores, las cuales están sujetas al cumplimiento de la Ley N° 21.015 a partir del 1° de abril del presente año, y a quienes no se logró contactar ni en el primer ni en el segundo semestre del 2019.

Cabe destacar que, en los resultados del último diagnóstico, correspondiente al primer semestre del presente año, la brecha entre las empresas que contestaron la encuesta con menos de 100 trabajadores y aquellas con entre 100 y 199 es menor que la de los sondeos anteriores.

Esta mayor presencia de empresas con 200 o más trabajadores puede deberse a su obligación de cumplimiento que comenzó a regir el pasado 1° de abril de 2018, por lo que, durante todas las aplicaciones de esta encuesta, muchas de las organizaciones ya se encontraban en obligación de cumplimiento de la ley. A pesar de esto, es llamativa la ausencia de las empresas entre 100 y 199 colaboradores en las dos últimas aplicaciones, ya que estas organizaciones se encuentran en obligación de cumplimiento desde el 1° de abril de este año.

Gráfico 2: Número de trabajadores por empresa



Conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral

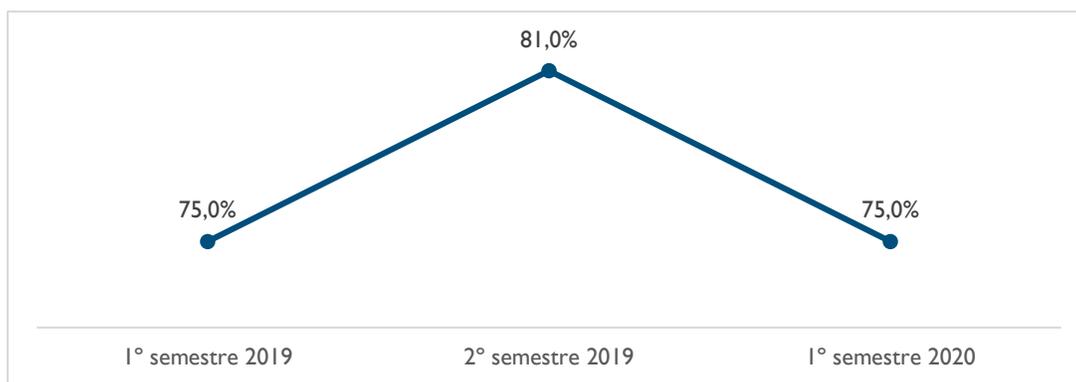
En este apartado, se ahondó en el conocimiento que las organizaciones poseen sobre las distintas aristas abordadas por la Ley de Inclusión Laboral, tales como:

- Contratación de personas con discapacidad.
- Medidas alternativas para el cumplimiento de la ley.
- Cálculo de la cuota y de los montos que deben ser destinados para optar a las medidas alternativas de cumplimiento.

i. Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral

Las empresas indican tener un alto nivel de conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.

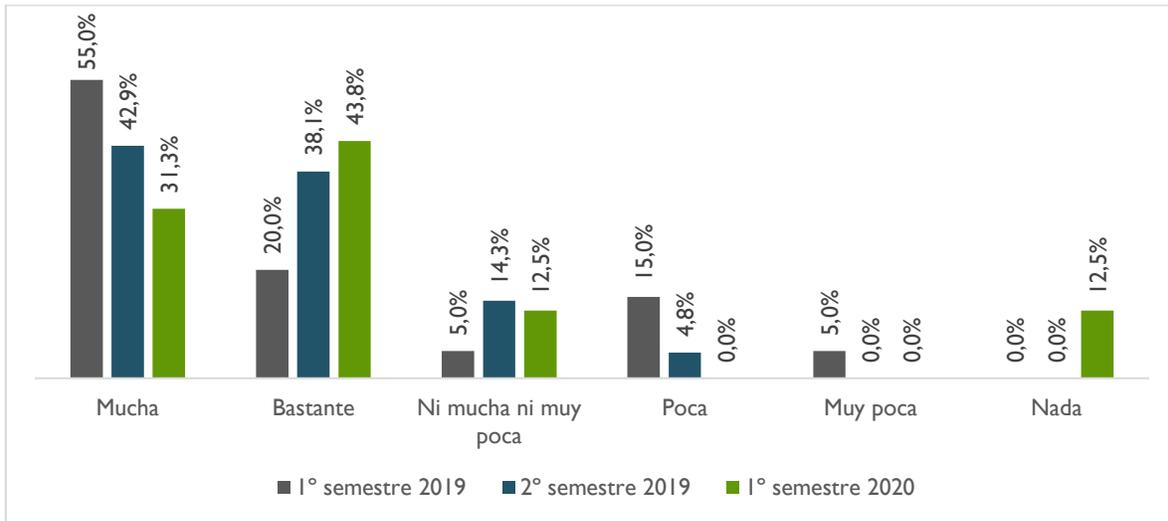
Gráfico 3: La organización tiene mucha o bastante claridad de lo que implica la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral



Tanto en la tercera como en la cuarta aplicación de esta encuesta, ambas realizadas durante el 2019, se observó que los niveles de conocimiento general respecto de la aplicación de la ley en las organizaciones han ido aumentando consistente y sostenidamente a través del tiempo.

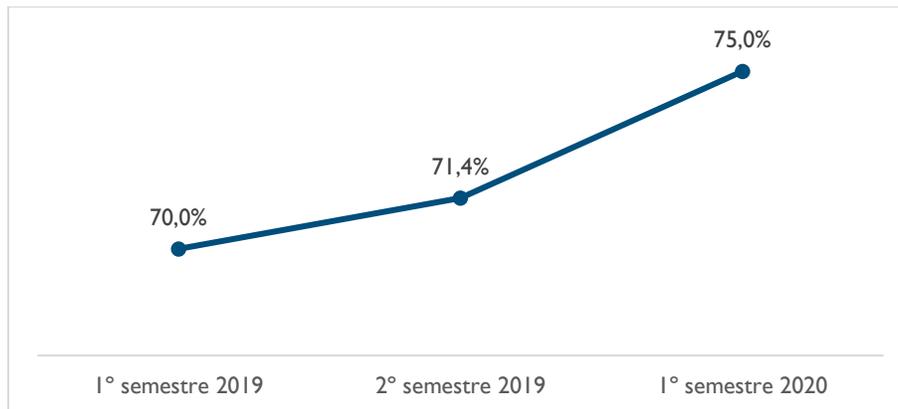
Mientras que en la primera aplicación del presente año se demuestra una disminución significativa de la claridad que tienen las empresas sobre la entrada en vigencia de la ley, respecto de la última aplicación en el 2019. Sin embargo, la tendencia sigue siendo un alto conocimiento.

Gráfico 4: La organización tiene claridad de lo que implica la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral



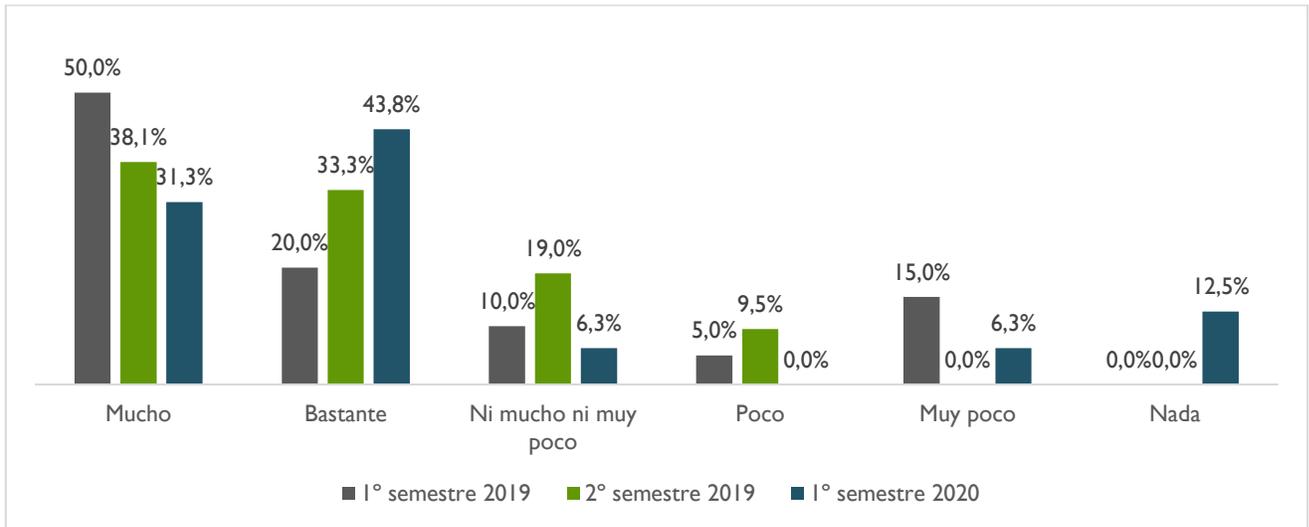
ii. Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento

Gráfico 5: La organización sabe mucho o bastante en qué consisten las medidas alternativas de cumplimiento



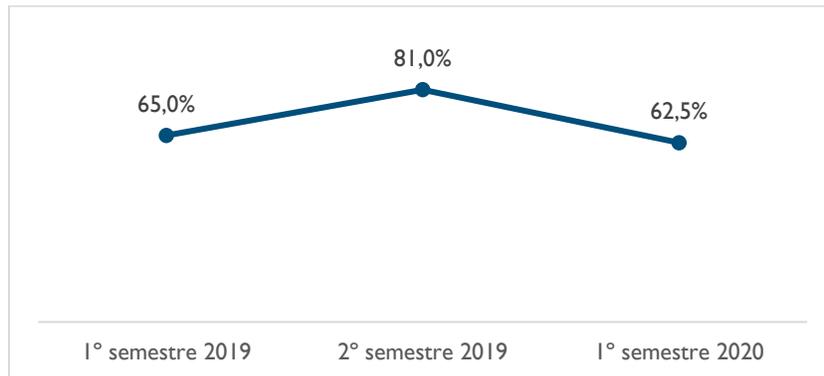
Respecto del conocimiento sobre las medidas alternativas, se observa un incremento progresivo respecto a ellas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Esto se ilustra en que en la medición para el segundo semestre de 2019, las organizaciones que declaraban **saber mucho o bastante** sobre estas medidas correspondían al **71,4%**, mientras que en la última medición, este porcentaje aumenta a un **75%**.

Gráfico 6: Conocimiento sobre medidas alternativas



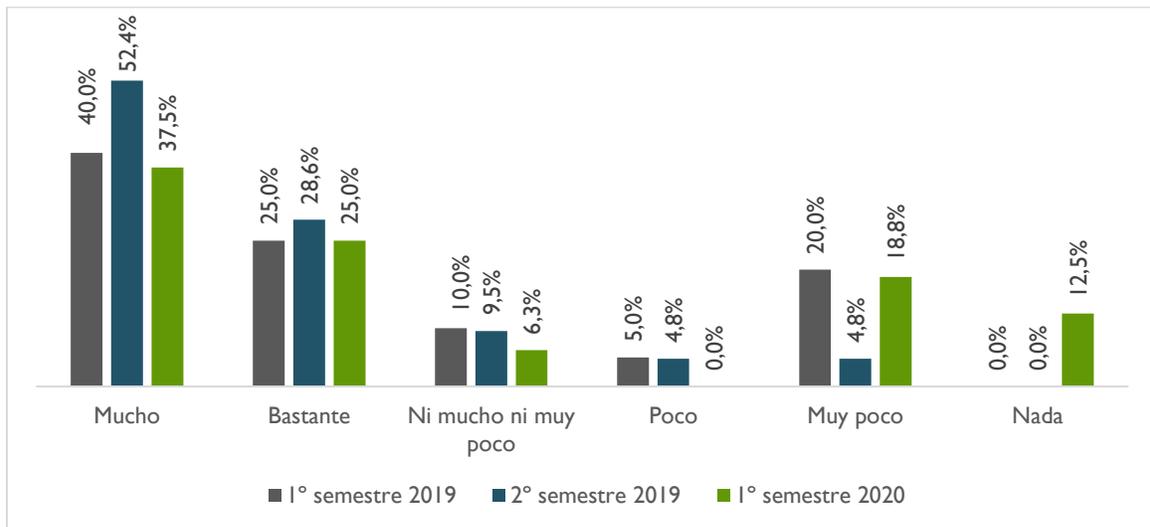
iii. Conocimiento sobre el cálculo de cuota de contratación

Gráfico 7: La organización sabe mucho o bastante sobre cómo calcular la cuota de contratación



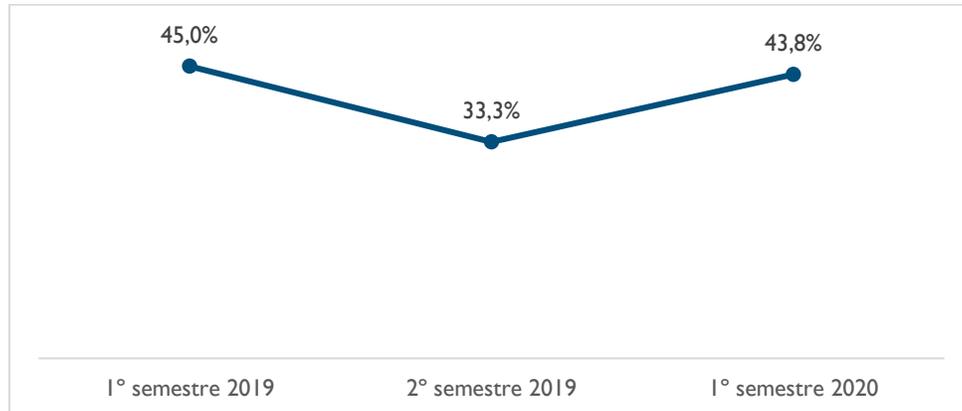
El conocimiento respecto del cálculo de la cuota de contratación refleja, a diferencia de los años anteriores, una disminución del conocimiento en las organizaciones sobre la materia. Al respecto, las organizaciones que declaran saber **mucho** sobre este tema suben de un **65%** a un **81%** entre el primer y segundo semestre del 2019, mientras que este año esta cifra sólo alcanzó un **62,5%**.

Gráfico 8: Conocimiento sobre el cálculo para la cuota de contratación



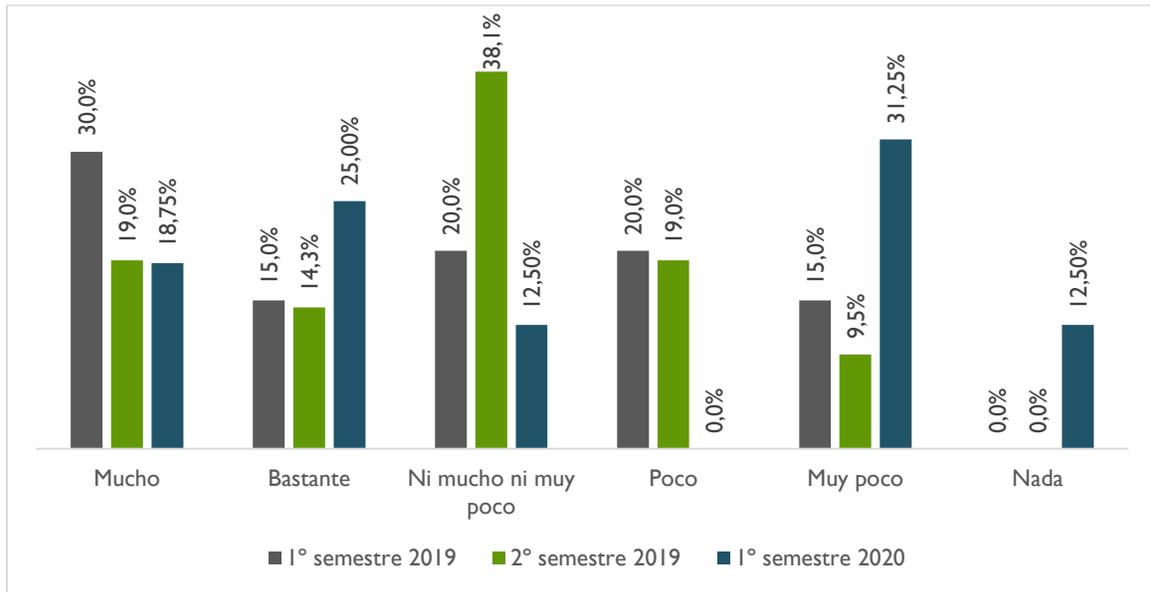
iv. Conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas

Gráfico 9: La organización sabe mucho o bastante sobre cómo calcular los montos para el cumplimiento mediante medidas alternativas



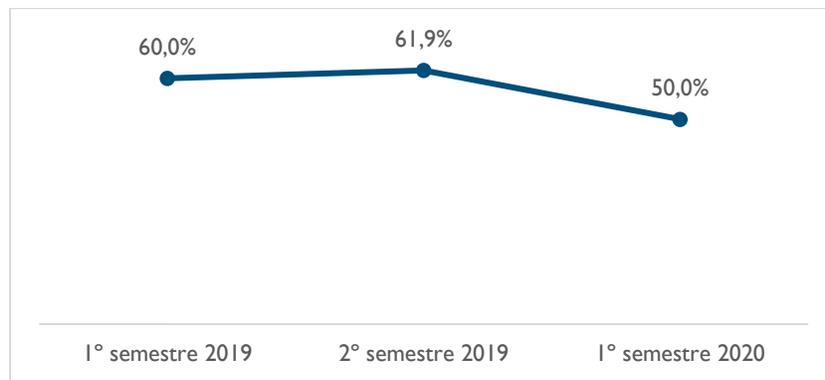
A pesar de lo anterior, una arista de la ley que ha demostrado ser especialmente desconocida consiste en el cálculo de los montos para el cumplimiento de las medidas alternativas. En esta materia, las organizaciones venían demostrando una disminución sostenida en el tiempo de su nivel de conocimiento, mientras que aumentaban de sobremanera la categoría de conocimiento “**ni mucho ni muy poco**”. Sin embargo, este año se observó un **alza en el conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley**, pasando de un **33,3%** a un **43,8%**, aumentando en 10,5 puntos porcentuales.

Gráfico 10: Conocimiento sobre cómo calcular los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas



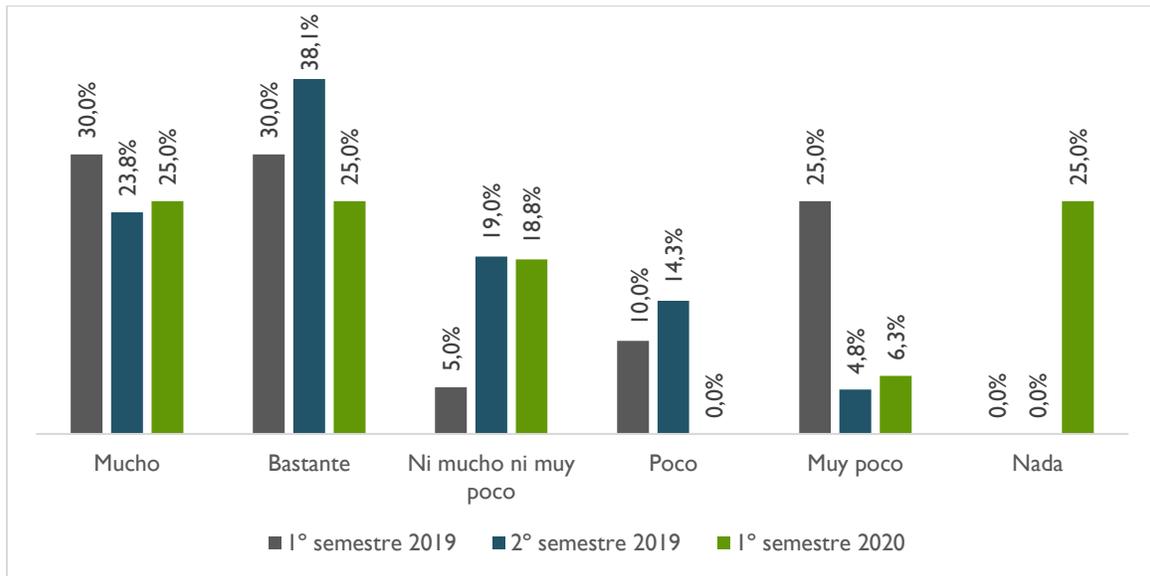
v. Conocimiento sobre las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley de Inclusión Laboral

Gráfico 11: La organización tiene mucha o bastante claridad sobre las instituciones donatarias en el marco de la ley



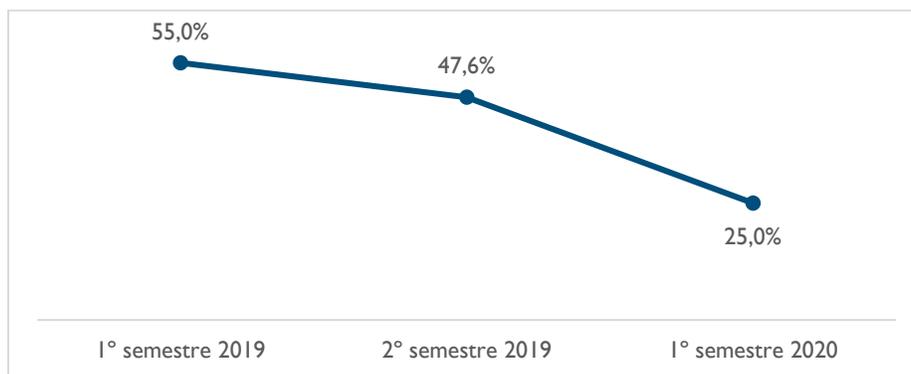
En lo que refiere al cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral respecto de la medida alternativa de donación, se consultó a las organizaciones si tenían conocimiento sobre cuáles son las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de esta ley. Al respecto, se observa que entre el primer y segundo semestre de 2019, este porcentaje se mantuvo relativamente estable, obteniendo este año su primera caída pasando de un **61,9%** a un **50%**.

Gráfico 12: Conocimiento sobre cuáles son las fundaciones, asociaciones y corporaciones que pueden recibir donaciones en el marco de la Ley de Inclusión Laboral



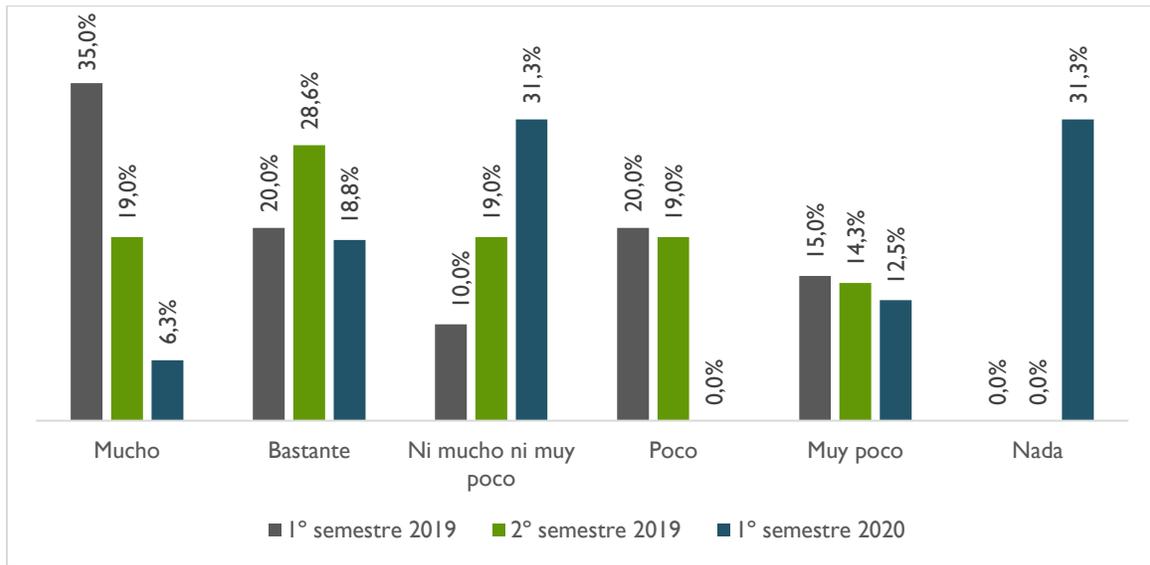
vi. Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de las medidas alternativas

Gráfico 13: La organización tiene mucha o bastante claridad sobre los requisitos asociados a las empresas prestadoras de servicios



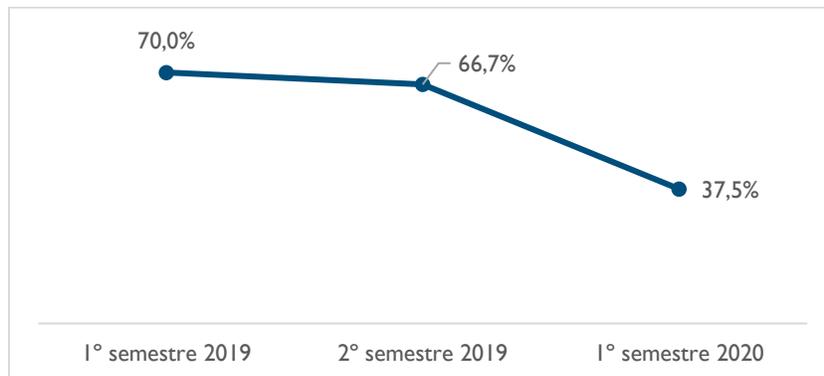
Una segunda área que ha demostrado mayor dificultad para la incorporación del conocimiento consiste en la medida alternativa de la contratación de servicios. Al respecto, se consultó a las organizaciones si tenían conocimiento sobre los requisitos que las empresas prestadoras de servicios debían cumplir para poder ser parte de esta medida alternativa. Al respecto, cabe señalar que las organizaciones se expresaban con mayor confianza en el primer semestre de 2019, mientras que en el segundo semestre se expresaron de manera más conservadora, replicando esta última tendencia el presente año, destacando el significativo descenso de aquellos que declaran conocer mucho y bastante, **6,3%** y **18,8%** respectivamente.

Gráfico 14: Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de las medidas alternativas



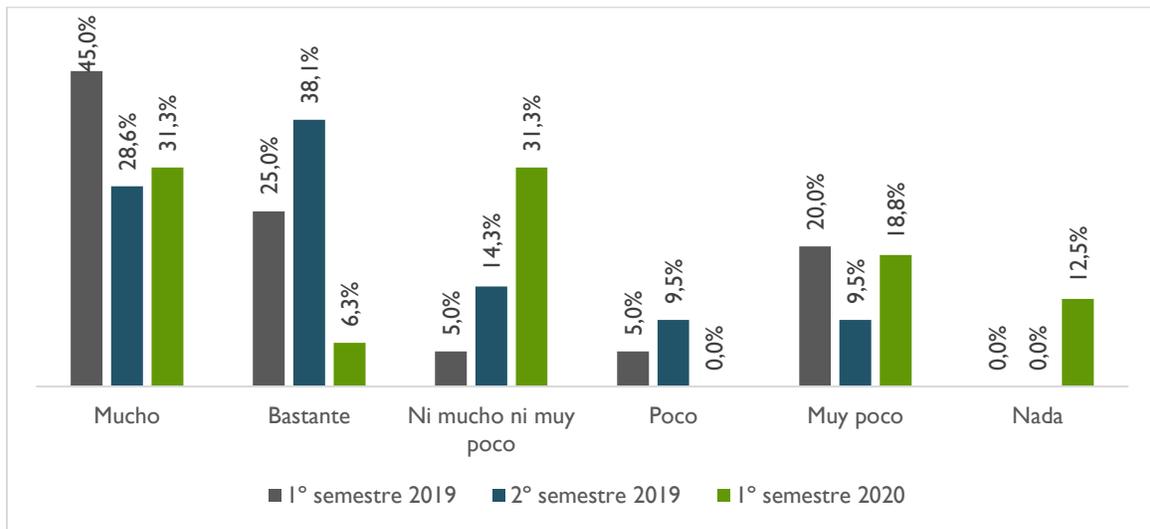
vii. Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral

Gráfico 15: La organización conoce mucho o bastante los plazos involucrados para el cumplimiento de la ley



Respecto de los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral se observa un considerable descenso en el porcentaje de las personas que tienen conocimiento de los plazos para cumplir con esta normativa. Esto se ilustra en que el porcentaje de empresas que conocen mucho o bastante sobre estas fechas para la medición el segundo semestre del 2019 corresponde al **66,7%**, mientras que en la última encuesta realizada, esta cifra sólo alcanza el **37,6%**.

Gráfico 16: Conocimiento sobre plazos para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral



Mecanismos de cumplimiento durante los dos primeros años de la Ley de Inclusión Laboral

La mayoría de las empresas siguen optando por la contratación de las personas con discapacidad en vez de las medidas alternativas.

¿Cómo han decidido las empresas cumplir con la ley de inclusión laboral?



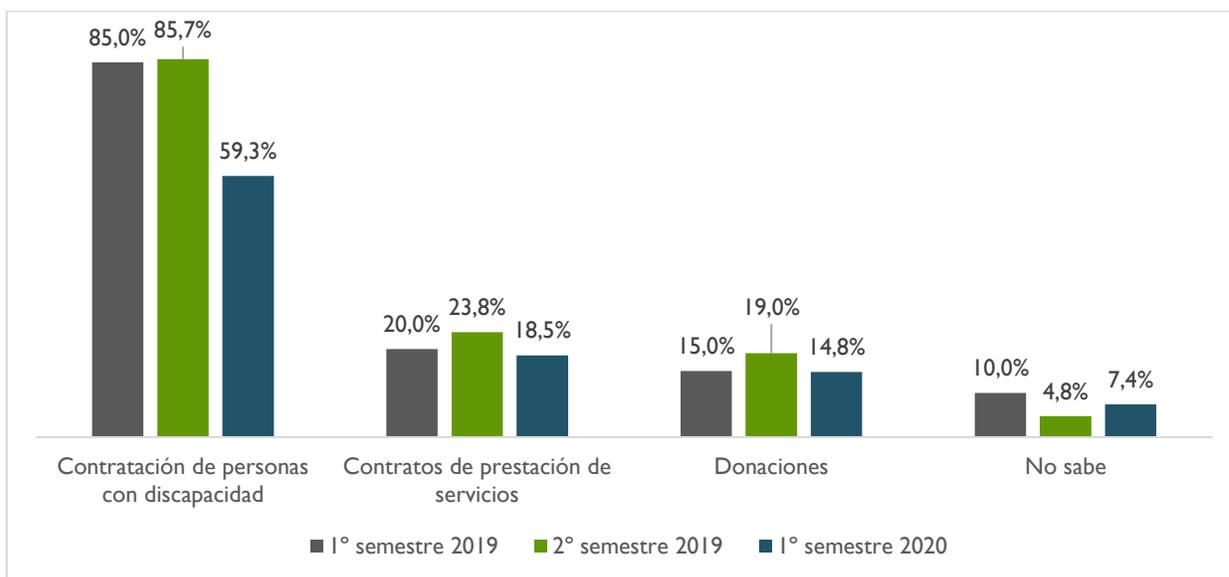
Ilustración 2: ¿Cómo han decididos las empresas cumplir con la Ley de Inclusión Laboral?

Luego, se ahondó en el mecanismo de cumplimiento que las organizaciones han optado durante los dos primeros años de implementación de la ley, considerando que en este período no es requisito presentar razones fundadas para el cumplimiento mediante las medidas alternativas. Es importante tener en consideración que, dado que las organizaciones pueden combinar los distintos mecanismos de cumplimiento, el gráfico 17 está compuesto por categorías independientes entre ellas y, en consecuencia, debe ser analizado de esta forma.

Respecto a las respuestas, se observa una clara tendencia hacia la contratación directa de colaboradores con discapacidad. Sin embargo, en la última medición se observa una disminución en el porcentaje de organizaciones que eligen la contratación directa de personas con discapacidad como mecanismo de cumplimiento de la normativa. Esto se ilustra en que para la medición realizada en el segundo semestre de 2019, el 85,7% de las empresas cumplían la ley de esta forma, mientras que esta cifra sólo alcanzó el 59,3% durante marzo del 2020.

Es importante destacar que el porcentaje de organizaciones que dice **no saber** de qué forma cumplir con la ley se ha mantenido menor a 10% durante las tres últimas aplicaciones de la encuesta. Esto también evidencia un mayor conocimiento respecto de la ley de inclusión.

Gráfico 17: Mecanismos de cumplimiento¹



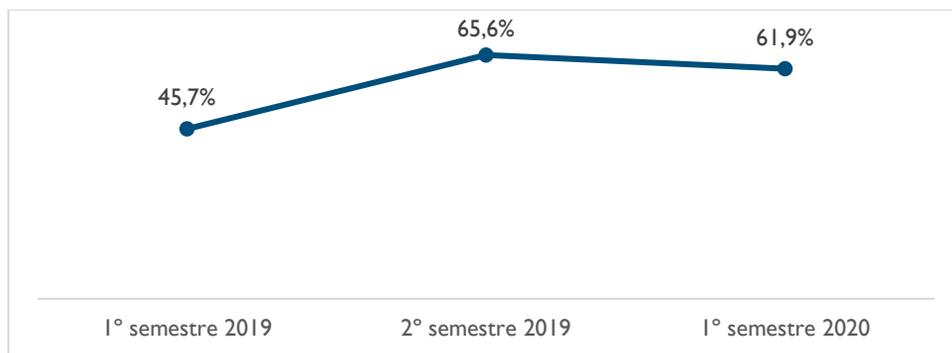
¹ Este gráfico no da un total de 100% por semestre debido a que cada respuesta constituye una categoría independiente de la otra, y, en consecuencia, debe ser leído de esta forma.

Asesorías recibidas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral

La mayoría de las organizaciones son asesoradas por fundaciones.

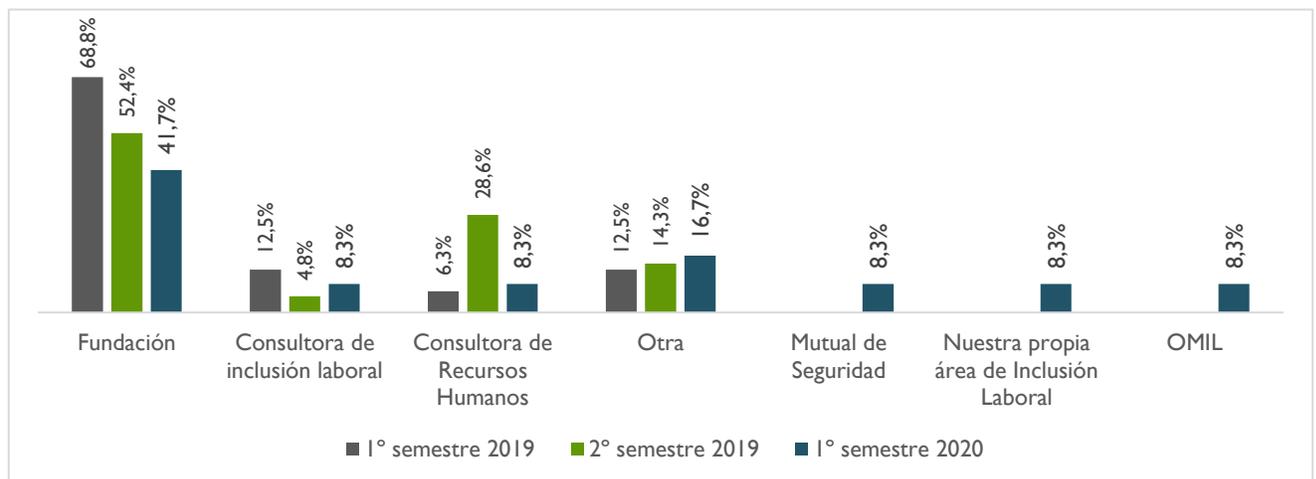
Posteriormente, se analizó qué organizaciones han recibido asesoría para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Al respecto, cabe señalar que **en el segundo semestre de 2019 se observó un aumento significativo** de aquellas organizaciones que buscan asesoría para el cumplimiento de la ley, y que esta tendencia se ha mantenido en la última medición, con un pequeño descenso de 3 puntos porcentuales aproximadamente.

Gráfico 18: Han recibido asesoría para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral



Ahora bien, al ahondar en el tipo de organizaciones que realizan dichas asesorías, se mantiene en todos los períodos el apoyo primordial otorgado por **fundaciones**, por sobre cualquier otro tipo de organización, si bien se observa una tendencia sostenida hacia la disminución del apoyo entregado por estas organizaciones. Por su parte, durante el segundo semestre de 2019, organizaciones como **consultoras de recursos humanos** comienzan a aparecer fuertemente en el escenario, además de **otras organizaciones**, tales como municipalidades y mutualidades.

Gráfico 19: Organización que realiza la asesoría

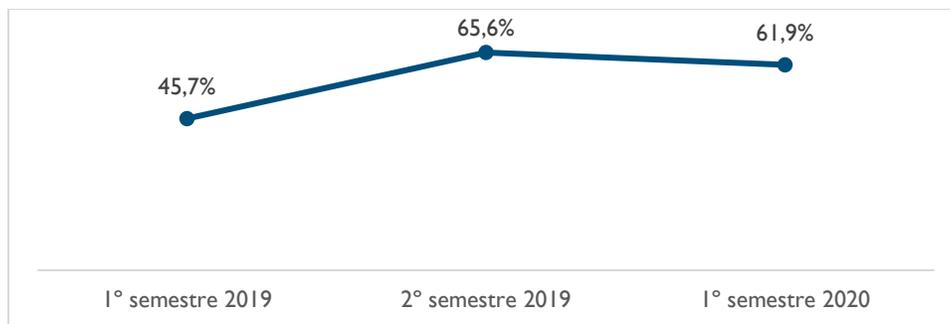


Áreas encargadas de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Las áreas de recursos humanos asumen principalmente los procesos de inclusión laboral, mientras que otras áreas como sostenibilidad, asuntos corporativos y comunicaciones aparecen como actores secundarios al respecto.

En sexto lugar, se buscó identificar la existencia de áreas o encargados/as de inclusión laboral al interior de las organizaciones. En este sentido, se observa una clara tendencia hacia la existencia de estas áreas o encargados/as que se mantiene en el tiempo y aumenta significativamente durante el segundo semestre de 2019, dando cuenta así de la importancia de la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.

Gráfico 20: Área o personal encargado de inclusión laboral, primer semestre

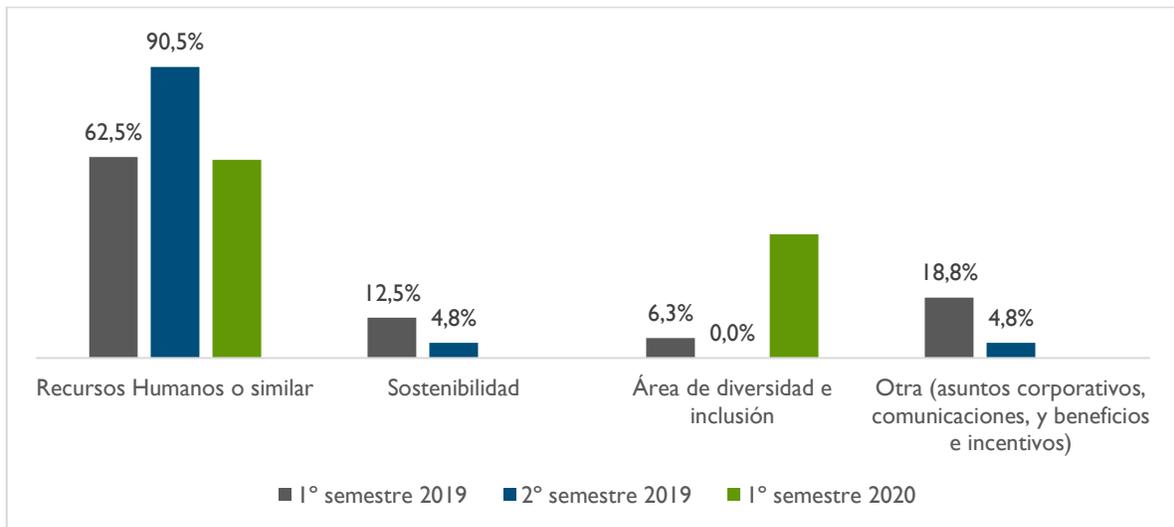


Al indagar en aquellas organizaciones que **sí tienen un área o encargado/a de inclusión laboral**, se mantiene la tendencia hacia la responsabilización de las áreas de Recursos Humanos o similares en esta materia. Esto se observa particularmente durante el segundo semestre de 2019, donde el **90,5%** de las organizaciones declara que es esta área es la responsable de la inclusión laboral.

Asimismo, las organizaciones que declaran tener un área de diversidad y/o inclusión disminuyen sostenidamente durante el último año, y desaparecen completamente durante el segundo semestre de 2019. Este año se observa un cambio radical puesto que si bien, el área de Recursos Humanos continúa liderando la responsabilización en materia de inclusión, se observa que el área de Diversidad e Inclusión aumenta considerablemente su presencia. En el caso de las áreas de sostenibilidad y otros encargados desaparecen completamente en la medición de este año.

Es clave orientar los esfuerzos de las organizaciones hacia la mantención de este cambio de paradigma, ya que los programas de inclusión laboral deben necesariamente responder a estrategias corporativas u organizacionales de sostenibilidad, más que a iniciativas de responsabilidad social, cumplimiento de leyes o sólo de incorporación de mayor diversidad en términos de contratación. Sólo de esta forma las iniciativas se centran en todos los *stakeholders* de la organización, más que sólo en los colaboradores.

Gráfico 21: Área o personal encargado de inclusión laboral



Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral

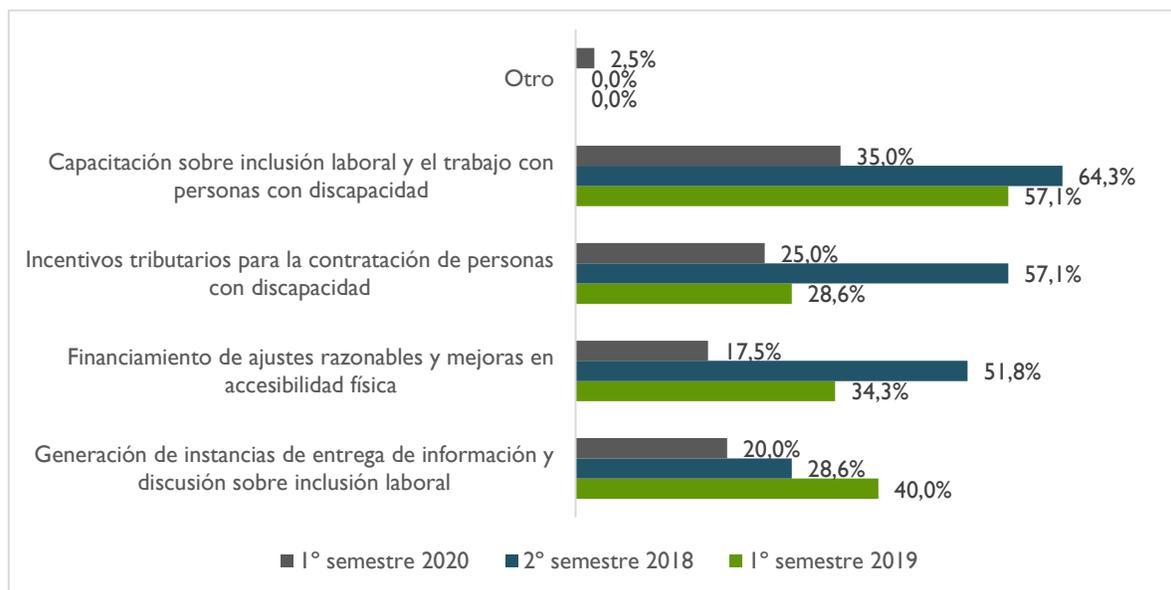
La mayoría de las empresas considera que se requiere capacitación, información y discusión sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad.

Finalmente, se preguntó sobre las oportunidades de mejora que las organizaciones observan para una óptima implementación de la ley. Al respecto, cabe señalar que las organizaciones podían nombrar más de una oportunidad de mejora para la ley, por lo que cada categoría es independiente una de otra, y el gráfico debe ser leído de esta forma.

Entre el año 2018 y el año 2019 cambiaron las tendencias hacia las oportunidades de mejora observadas. Si bien la mayoría de las organizaciones continúa considerando que se requiere de capacitación sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad, la segunda mayoría se traslada significativamente hacia la generación de instancias de entrega de información y discusión sobre inclusión laboral.

Ahora bien, entre el primer y el segundo semestre de 2019 se mantuvo la mayoría entre quienes consideran que requieren de capacitación sobre inclusión laboral, mientras que la segunda mayoría se traslada hacia el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en accesibilidad física. En esta oportunidad, las organizaciones evidencian aún más que antes la necesidad de contar con instancias de entrega de información.

Gráfico 22: Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral²



² Este gráfico no da un total de 100% por semestre debido a que cada respuesta constituye una categoría independiente de la otra, y, en consecuencia, debe ser leído de esta forma.

Conclusiones

1. Durante los tres primeros años de implementación de la ley, el interés se ha centrado en las empresas con 200 colaboradores o más.

Durante los tres primeros años de implementación de la Ley de Inclusión Laboral, el interés se ha centrado en aquellas empresas con 200 o más colaboradores, atendiendo a su obligación de cumplimiento desde el 1° de abril de 2018. Además, se observa un aumento en el interés por cumplir con la ley por parte de las empresas de entre 100 y 199 empleados, esto, probablemente este condicionado por el hecho de que para estas organizaciones la obligación de cumplimiento comenzó a regir el 1° de abril del año 2019.

2. El conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral continúa aumentando sostenidamente en el tiempo.

Desde el segundo semestre de 2018 se viene observando un aumento sostenido en el conocimiento general sobre lo que implica la Ley de Inclusión Laboral para la organización, si bien este año se vio una disminución de las empresas que tiene claridad sobre la ley, la tendencia sigue siendo un alto entendimiento de ella. Esto evidencia una mayor internalización por parte de las organizaciones respecto de lo que la ley significa para ellas.

3. El conocimiento específico se mantiene estable sobre algunas aristas de la ley, y disminuye en otras.

Algunas áreas específicas de la ley tales como el conocimiento sobre cuáles son los plazos involucrados para su cumplimiento, cuáles son las medidas alternativas de cumplimiento y cuáles son las instituciones donatarias en el marco de esta ley se mantienen relativamente estables durante esta medición 2020.

Sin embargo, existen dos áreas de la ley que han demostrado mayor complejidad, y donde las empresas se han expresado de manera más conservadora respecto de su nivel de conocimiento. La primera es, es el conocimiento de cuáles son los requisitos asociados a la empresa prestadora de servicios que deben cumplir para ser sujetos de la correspondiente medida alternativa y la segunda es, cuáles son los plazos de cumplimiento de la Ley.

4. Las empresas siguen optando por la contratación directa de las personas con discapacidad por sobre las medidas alternativas.

Respecto de los mecanismos de cumplimiento que las empresas han escogido para los dos primeros años de la ley, la contratación directa de personas con discapacidad se presenta como la primera opción. Sin embargo, se evidenció una considerable disminución en esta tendencia en la última medición aplicada.

Cabe destacar que este fenómeno es de particular importancia, ya que demuestra dos cosas:

- i. Coherencia con el espíritu de la ley, que consiste efectivamente en incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ii. Mayor conocimiento respecto de la ley de inclusión y su espíritu al interior de las organizaciones.

5. La mayoría de las empresas buscan asesoría experta, tendencia que aumenta durante el 2020, y ésta es proporcionada principalmente por fundaciones.

La mayoría de las organizaciones declaran haber buscado asesoría experta en inclusión laboral para apoyar sus procesos de contratación y concientización sobre la discapacidad, tendencia que se ha mantenido durante los últimos años. En este escenario, el rol de las fundaciones se ha vuelto fundamental durante los dos primeros años de aplicación de la ley, sin embargo, este ha decaído sostenidamente en el tiempo. Asimismo, se observa el surgimiento y consolidación de otras organizaciones de apoyo, tales como consultoras de recursos humanos, municipalidades y mutualidades.

6. Las áreas de recursos humanos asumen prioritariamente los procesos de inclusión laboral, y se observan además que las empresas están optando por áreas específicas de Diversidad e Inclusión.

La mayoría de las empresas declara haber designado áreas y/o encargados/as de inclusión laboral de personas con discapacidad, tendencia que se mantiene durante el primer semestre del año 2020 y que da cuenta de la importancia de la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.

Ahora bien, cabe destacar que en esta primera medición 2020 se observó un aumento significativo de las empresas que declaran tener áreas exclusivas de Diversidad e Inclusión, lo que refleja la importancia de esta materia para algunas organizaciones.

Es clave continuar orientando los esfuerzos de las organizaciones hacia la responsabilización de áreas como sostenibilidad y asuntos corporativos, ya que los programas de inclusión laboral deben necesariamente responder a estrategias corporativas u organizacionales de sostenibilidad, más que a iniciativas de responsabilidad social o sólo de incorporación de mayor diversidad en términos de contratación. Sólo de esta forma las iniciativas se amplían a todos los stakeholders de la organización, más que sólo en los colaboradores.

7. La mayoría de las empresas considera que se requiere capacitación, información y discusión sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad.

Finalmente, las organizaciones también proponen algunas oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral, las cuales se centran en la necesidad de contar tanto con información como con capacitación directa sobre la inclusión laboral y el trabajo con las personas con discapacidad.

Otro tipo de oportunidades de mejora, como los incentivos tributarios para la contratación, financiamiento de ajustes razonables y progresos en accesibilidad física, se posicionan en un sólido tercer lugar, aumentando respecto de las aplicaciones anteriores de la encuesta, pero considerablemente por debajo de aquellas indicadas más arriba.

