



# Percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015

Estudio comparado al tercer año desde la  
promulgación de la normativa



Julio 2021

[www.descubreme.cl](http://www.descubreme.cl)



FundacionDescubreme



FundacionDescubreme



\_Descubreme



Fundación Descúbreme

*© 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

<b>1. Presentación</b> .....	4
<b>2. Caracterización de las empresas</b> .....	5
<b>3. Conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral ....</b> ; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
a) Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.....	8
b) Conocimiento sobre el cálculo de cuota de contratación.....	9
c) Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento .....	11
d) Conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la Ley a través de medidas alternativas.....	12
e) Conocimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la ley .....	13
f) Conocimiento sobre las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley .....	14
g) Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de medidas alternativas.....	16
h) Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral .....	17
<b>4. Asesorías recibidas para el cumplimiento de La Ley de Inclusión Laboral</b> .....	19
<b>5. Implementación de la Ley</b> .....	21
a) Colaboradores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.....	21
b) Mecanismos de cumplimiento de la Ley.....	22
<b>6. Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral</b> .....	24
<b>7. Medidas que han tomado las empresas durante la pandemia para el cumplimiento de la Ley</b> .....	25
<b>8. Conclusiones</b> .....	32

## I. Presentación

El presente informe responde a una serie de sondeos semestrales realizados por Fundación Descubreme acerca de la percepción de las organizaciones e instituciones sobre la vigencia e implementación de la Ley N°21.015, la cual incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral.

Para ello, en el siguiente informe, se analizarán comparativamente resultados de los siete sondeos realizados. 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; el cuarto, durante los meses de agosto y septiembre del mismo año; el quinto, durante el mes de marzo de 2020; el sexto, se realizó durante septiembre y octubre del mismo año; por último, el séptimo se realizó durante abril y mayo del presente año.



Esta séptima versión se realizó en el marco del cumplimiento del tercer año de la vigencia de la Ley N°21.015. Para ello, se realizaron preguntas asociadas al cumplimiento de la ley dentro del contexto de emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19. Para el análisis de los datos se agruparon todas las versiones de las encuestas **por año** para poder realizar las comparaciones.

A la fecha han participado 299 organizaciones tanto del sector público como del privado. Es importante tener en consideración que las organizaciones que respondieron las encuestas no son las mismas en cada oportunidad.

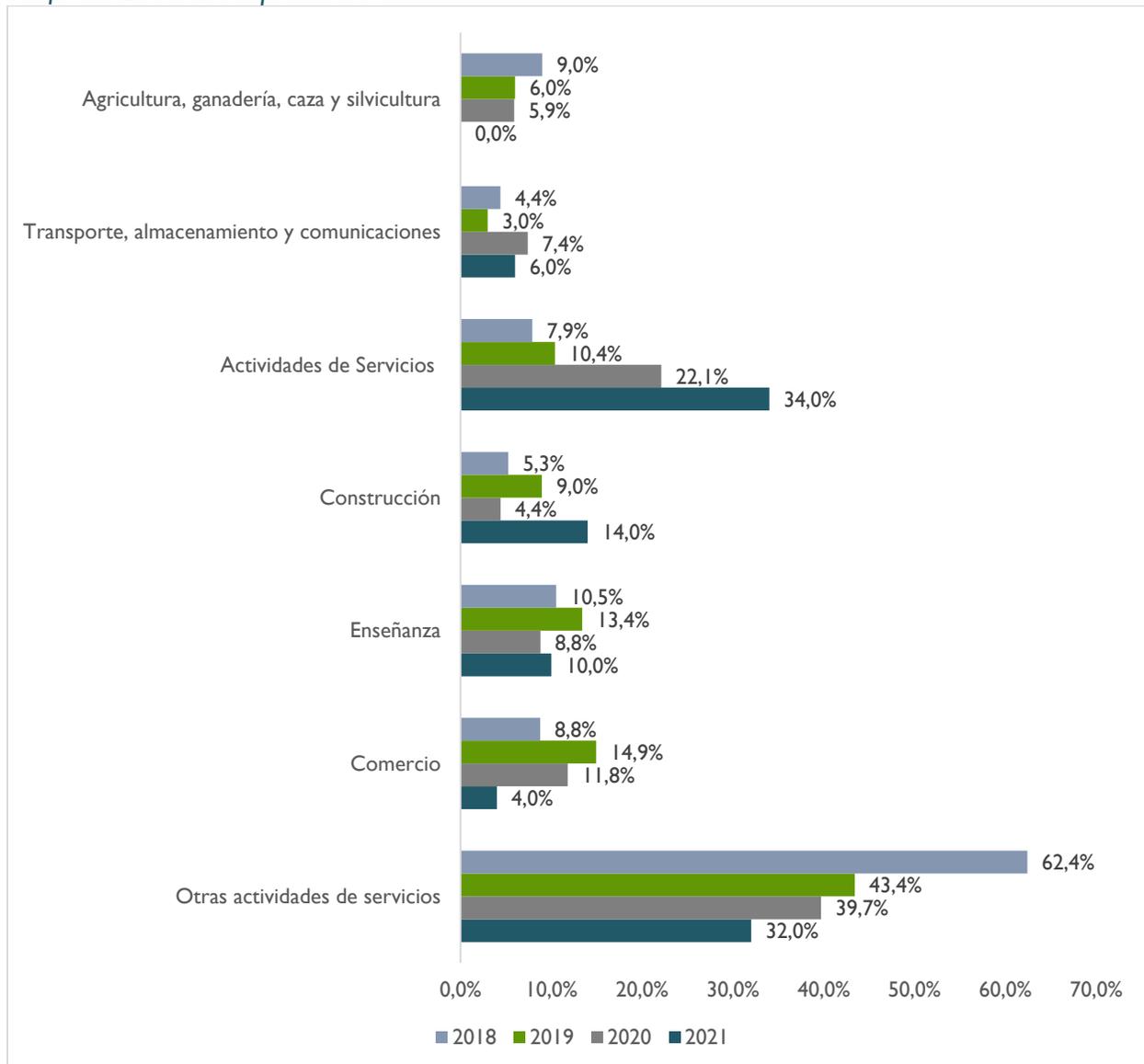
A continuación, se presentan los principales resultados de manera comparada para los años anteriormente señalados.

## 2. Caracterización de las empresas

En el Gráfico 1, se observan las organizaciones que han contestado a la fecha la encuesta de percepciones de la Ley N°21.015, las que pertenecen principalmente a los siguientes rubros para el año 2021:

1. Actividades de servicios (34%)
2. Construcción (14%)
3. Enseñanza (10%)
4. Comercio (4%)
5. Otros (32%)

Gráfico 1: Distribución por rubros.



También, se les preguntó si en su organización existe un área o encargada/o de inclusión laboral de personas con discapacidad. Como se observa en el Gráfico 2, desde el año 2018 al 2021, la gran mayoría de las empresas encuestadas señala que **sí tienen a una persona o a un área que se encarga de la realización de las inclusiones laborales** al interior de la organización. Las principales áreas que desarrollan dicha labor son el **Área de Recursos Humanos o similar** (56,3%).

Gráfico 2: Encargado/a de inclusión laboral de personas con discapacidad.

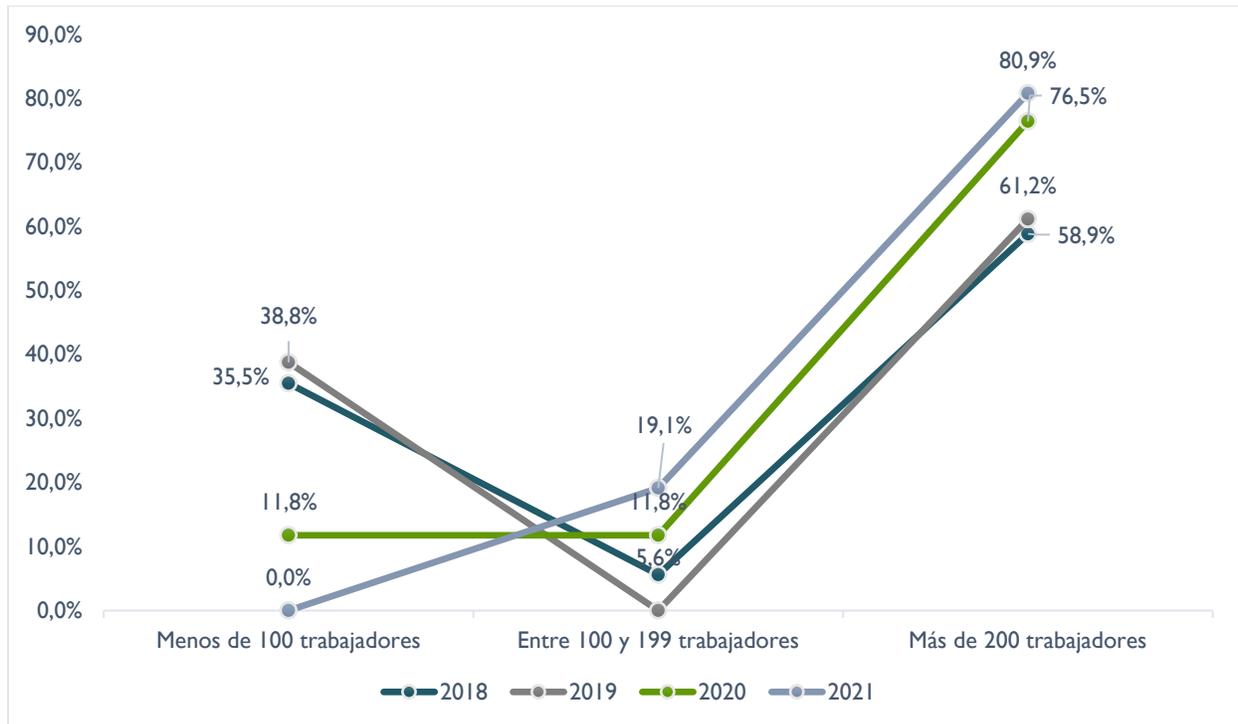


**Las áreas de recursos humanos o similar asumen principalmente los procesos de inclusión laboral.**

Sobre la cantidad de trabajadores por empresa, al igual que en la distribución a nivel nacional, la mayor proporción de organizaciones a la fecha se encuentra en el rango de empresas con 200 o más trabajadores. Seguidas de aquellas empresas con menos de 100 trabajadores y, por último, se observan aquellas empresas que poseen entre 100 y 199 trabajadores.

Una mayor presencia de empresas con 200 o más trabajadores puede deberse a la obligación de cumplimiento de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, cabe destacar que para los años 2018 y 2019 hay una alta proporción de empresas que tienen menos de 100 trabajadores y que en los años posteriores baja la cantidad de empresas con dicha cantidad de trabajadores (ver Gráfico N°3).

Gráfico 3: Cantidad de trabajadores totales por empresa para los diferentes años (en porcentaje).



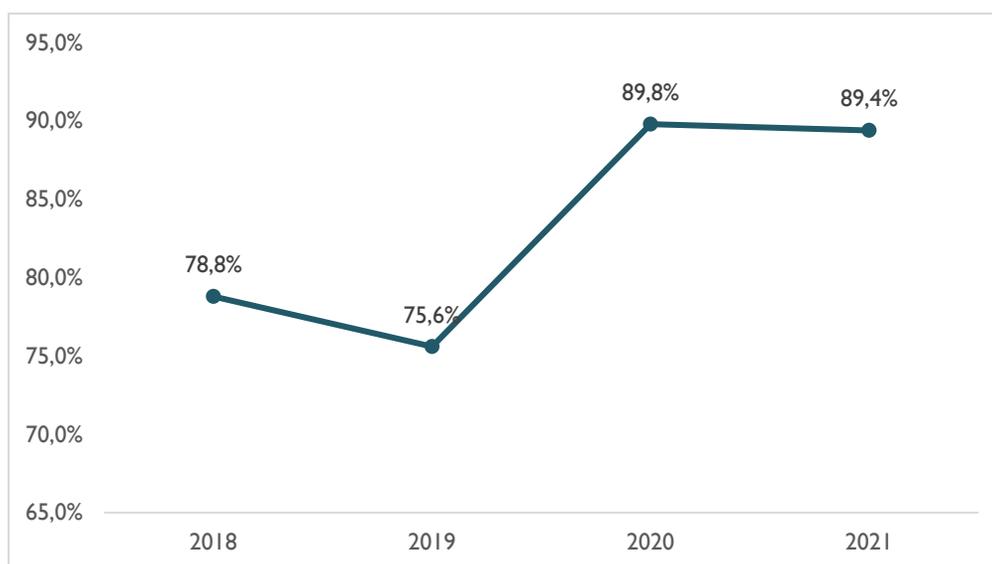
### 3. Conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral

En este apartado, se indagó sobre el conocimiento que las organizaciones poseen sobre distintas dimensiones abordadas por la Ley de Inclusión Laboral, principalmente las referidas a aspectos generales, las implicancias de la normativa para las empresas, la cuota de contratación y el uso de medidas alternativas de cumplimiento, entre otros temas.

#### a) Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral

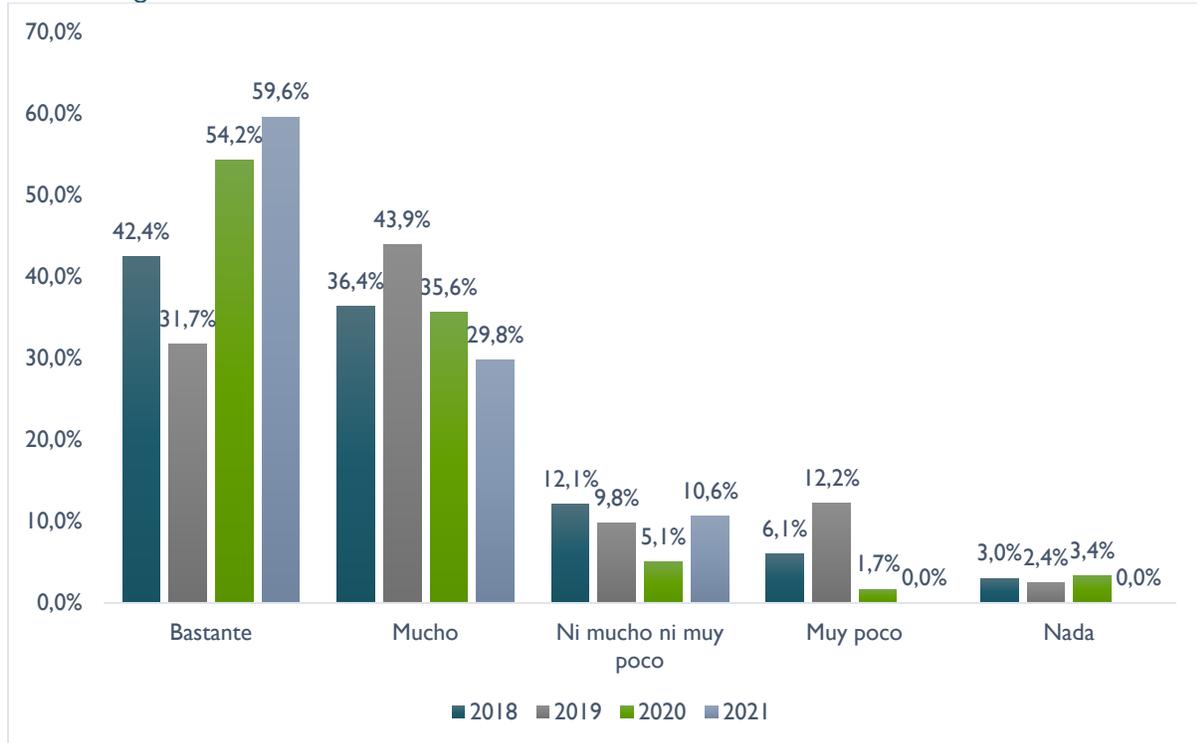
**Las empresas indican tener un alto nivel de conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.**

*Gráfico 4: La organización tiene mucho o bastante claridad de lo que implica la Ley de Inclusión Laboral que entró en vigor el 2018.*



Tanto para el año 2020 como para el 2021, se observa que los niveles de conocimiento general respecto a la aplicación de la ley aumentaron consistente y sostenidamente en comparación a los años 2018 y 2019. Resulta relevante resaltar que para el año 2021, la proporción de empresas que desconoce la ley (“muy poco o nada”) disminuyeron casi a cero para el tercer año de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión (ver Gráfico 5).

Gráfico 5: Conocimiento general comparado de las organizaciones sobre la Ley de Inclusión Laboral que entró en vigor el 2018.



#### b) Conocimiento sobre el cálculo de cuota de contratación

Se observa que existe mucha o bastante claridad con respecto al cálculo de las cuotas de contratación por parte de las empresas alcanzando un 87,2% el año 2021, lo que significa un aumento en 17.5 puntos porcentuales en comparación con el año 2018 (ver Gráfico 6).

Gráfico 6: La organización tiene mucha o bastante claridad para calcular la cuota de contratación a partir de la dotación de la empresa.

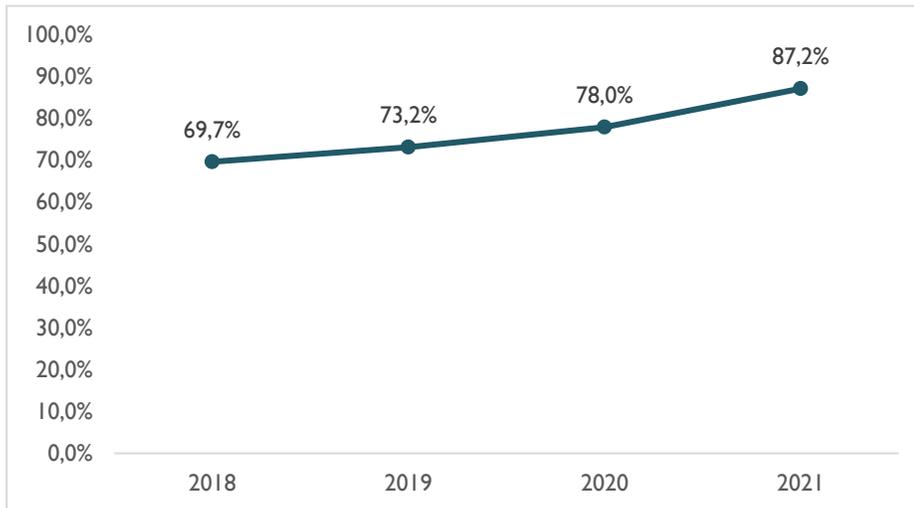
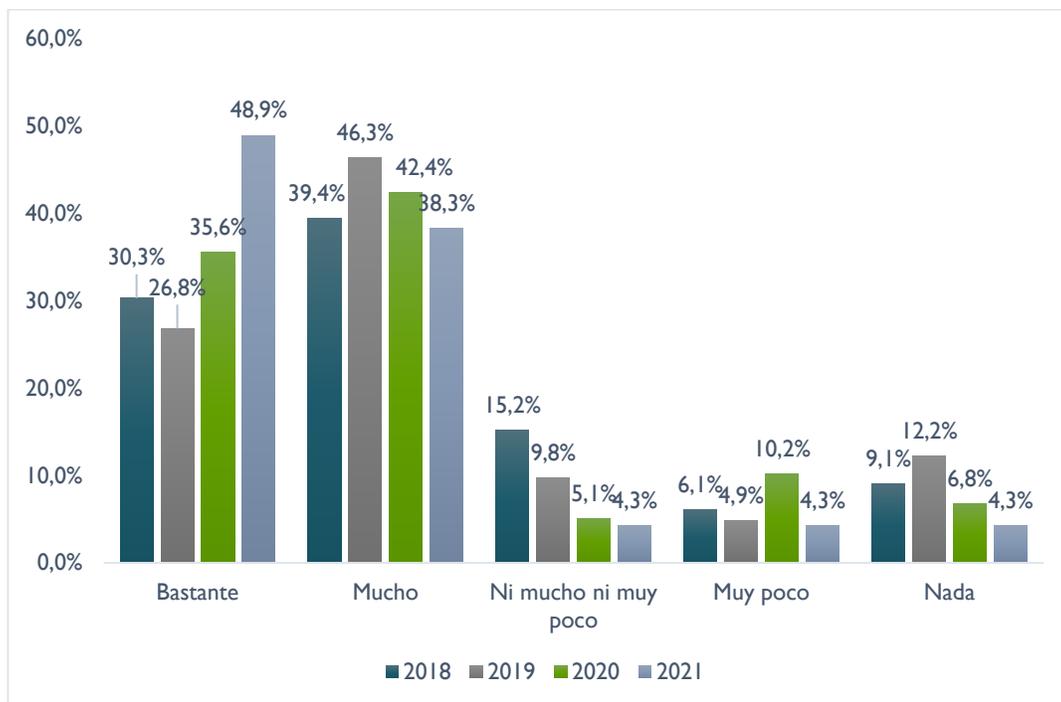


Gráfico 7: Conocimiento general comparado de las organizaciones para calcular la cuota de contratación a partir de la dotación de la empresa.



c) Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento

**Las empresas indican tener “bastante” y “mucho” conocimiento sobre las medidas alternativas para el cumplimiento de la Ley.**

Sobre si la organización sabe “mucho” o “bastante” respecto a las medidas alternativas para el cumplimiento de la ley, se observa un aumento progresivo, pasando de un 63,6% en 2018 a un 74,5% para el 2021 (ver Gráfico 8).

Gráfico 8: La organización sabe mucho o bastante en qué consisten las medidas alternativas.

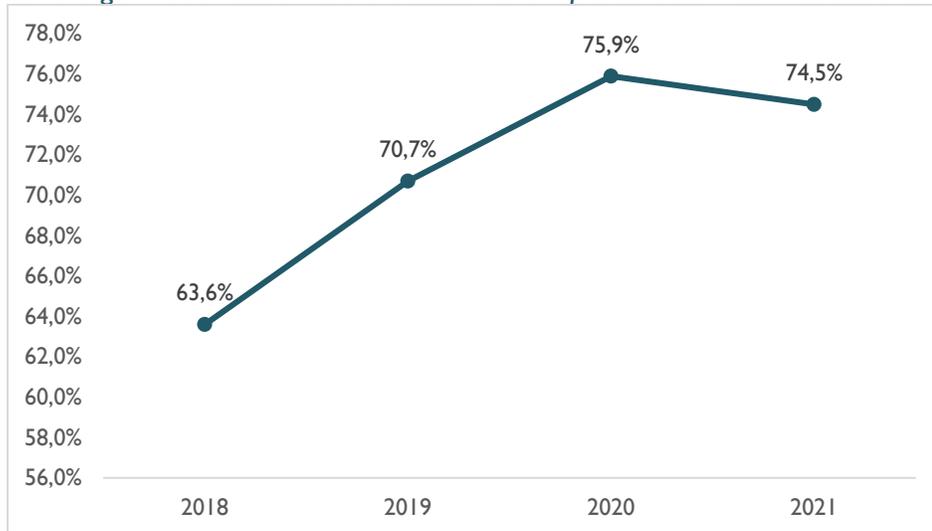
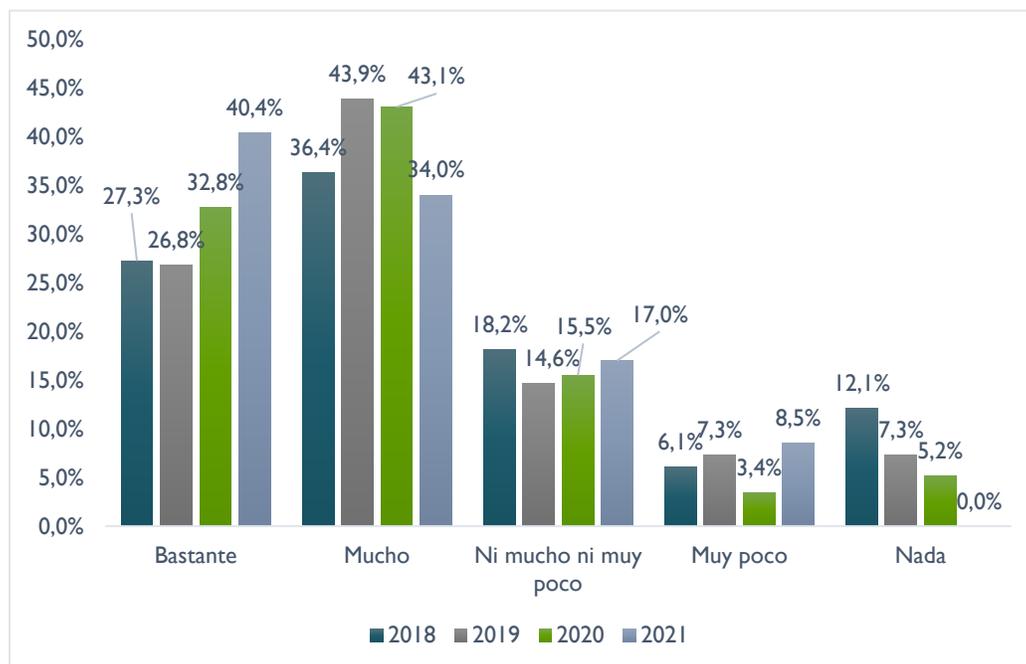


Gráfico 9: Conocimiento comparado de las organizaciones sobre las medidas alternativas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.



d) Conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la Ley a través de medidas alternativas

En relación con el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas, al fusionar las categorías de si las empresas saben “bastante o mucho” que el conocimiento en el 2021 se mantiene en comparación a años anteriores (ver Gráfico 10). Destaca que las firmas conocen **más acerca del contenido de las medidas alternativas que cómo calcularlas.**

A pesar de lo anterior, este año se observó un alza en el conocimiento, para quienes declararon conocer “bastante” en el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley, pasando de un 27,3% en 2018 a un 36,2% en 2021 (ver Gráfico 11).

*Gráfico 10: La organización sabe bastante o mucho sobre cómo calcular los montos para el cumplimiento de la Ley mediante medidas alternativas.*

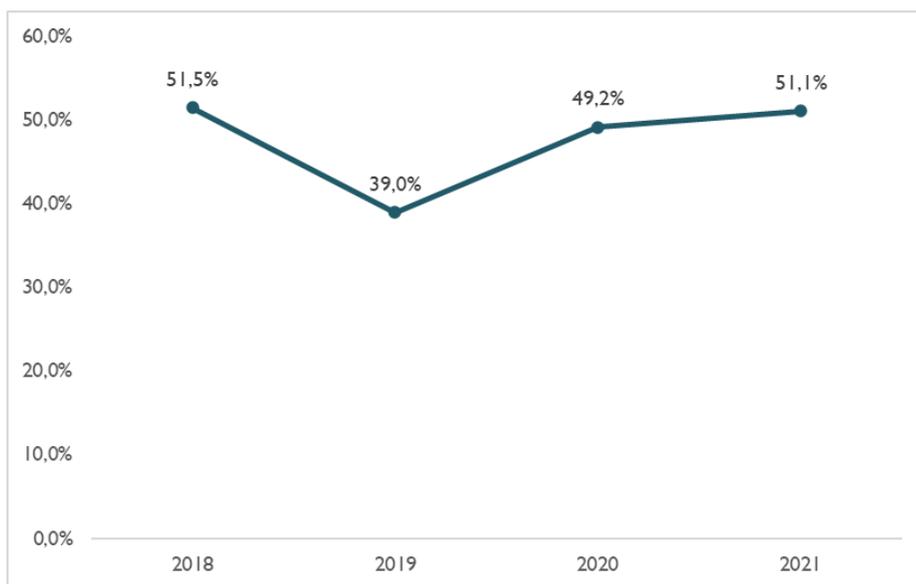
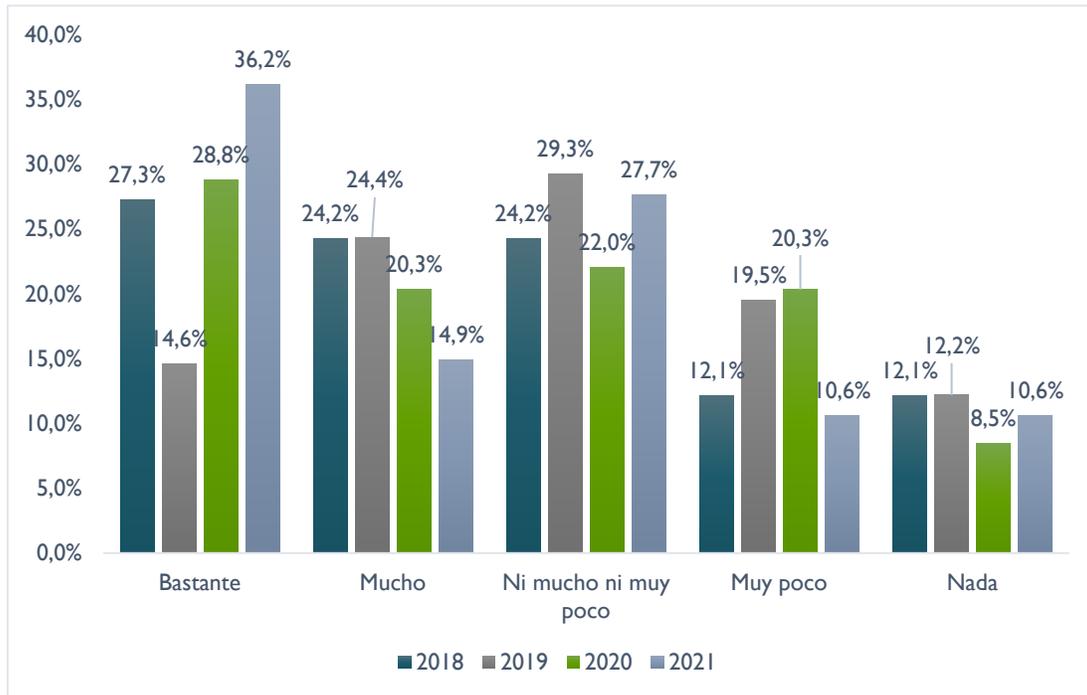


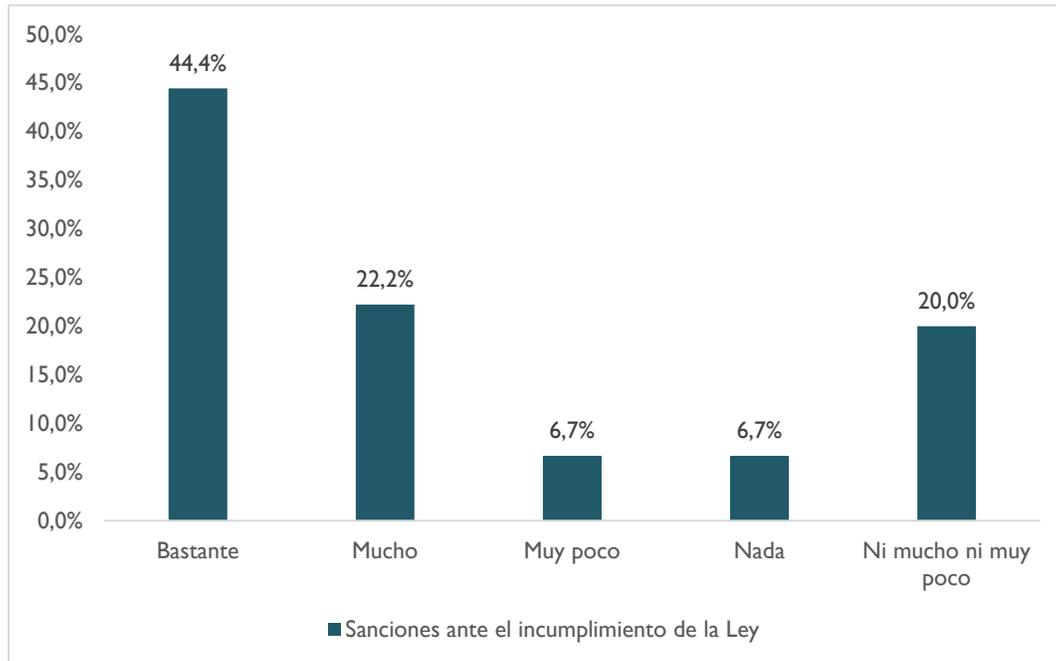
Gráfico 11: Conocimiento comparado de las organizaciones sobre cómo calcular los montos para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral mediante las medidas alternativas.



#### e) Conocimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la ley

Respecto a las sanciones ante el incumplimiento de la Ley, en el Gráfico 12 se observa que el 66,6% de las organizaciones conocen “bastante o mucho” en qué consisten las sanciones. El 20% señala conocer “ni mucho ni muy poco” y el 13,4% “muy poco o nada”.

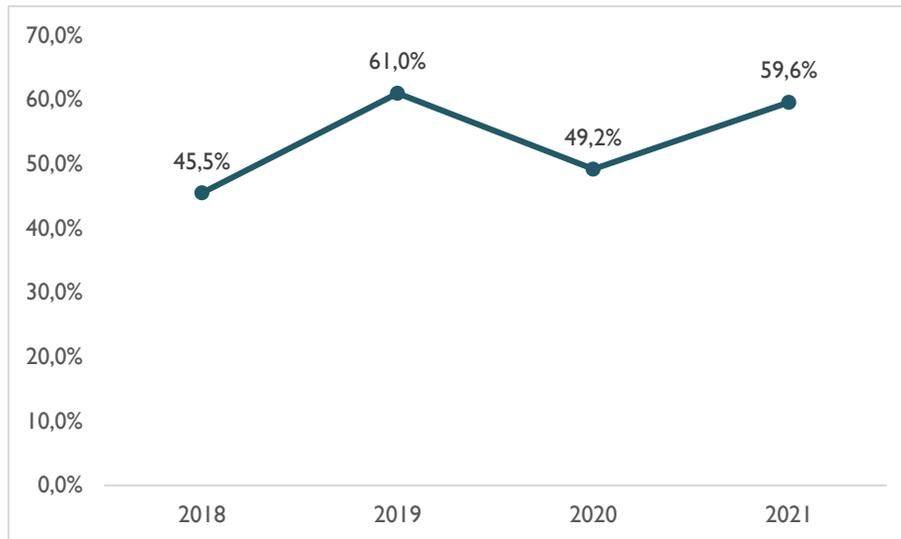
Gráfico N° 12: Conocimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral 2021.



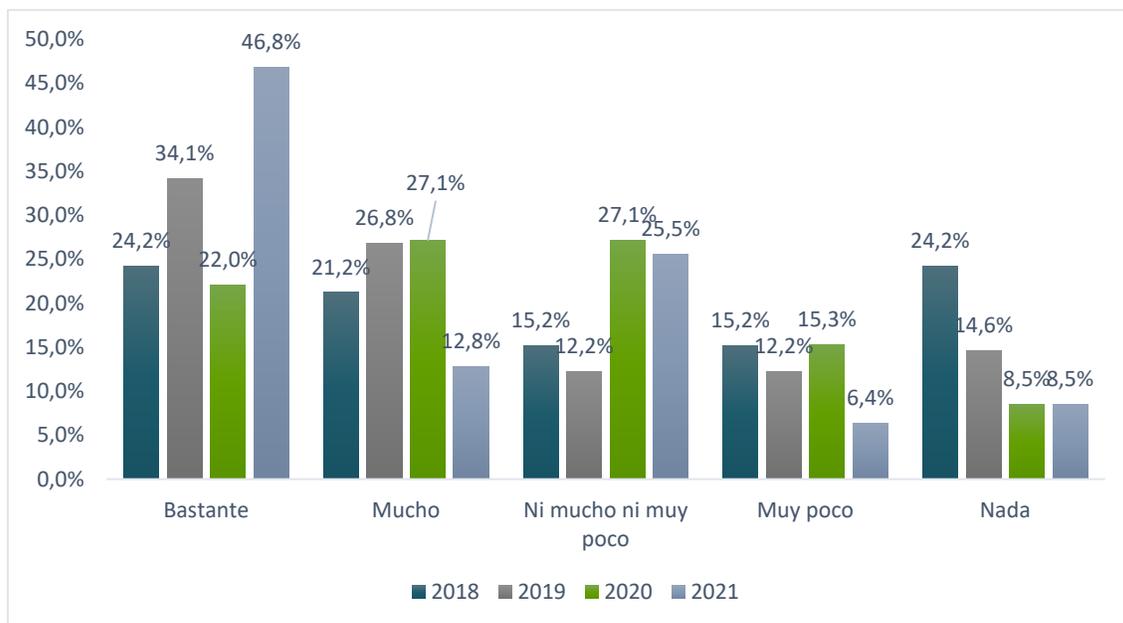
f) Conocimiento sobre las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley

En lo respectivo a la Ley de Inclusión Laboral y las **medidas alternativas** para el cumplimiento de la ley, se les preguntó a las organizaciones sobre el conocimiento que tenían acerca de cuáles son las fundaciones, asociaciones y corporaciones a las cuales se les puede donar. Se observa que para el tercer año de la ley (2021) el conocimiento que tienen las empresas que afirmaron conocer “mucho o bastante” aumentaron en 14.1 puntos porcentuales con respecto al año 2018 alcanzando un 59,6% para el año 2021 (ver Gráfico 14).

**Gráfico 13:** La organización tiene mucha o bastante claridad sobre las instituciones donantes en el marco de la Ley de Inclusión Laboral.



**Gráfico 14:** Conocimiento comparado de las organizaciones sobre cuáles son las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley de Inclusión Laboral.



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

En el Gráfico 15, se puede observar que el conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios externos para estar acorde a la Ley de Inclusión Laboral ha ido aumentando a través de los años. Si en 2018 un 15,2% declaraba no conocer nada de la ley, esa cifra 4 años después era un 10,6%. Por otra parte, quienes respondieron conocer bastante los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios externos alcanzó un 36,2% en el último sondeo, aumentando más de 21 puntos porcentuales desde el 2018 (ver Gráfico 16).

*Gráfico 15: Las organizaciones tiene mucha o bastante claridad sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios externos.*

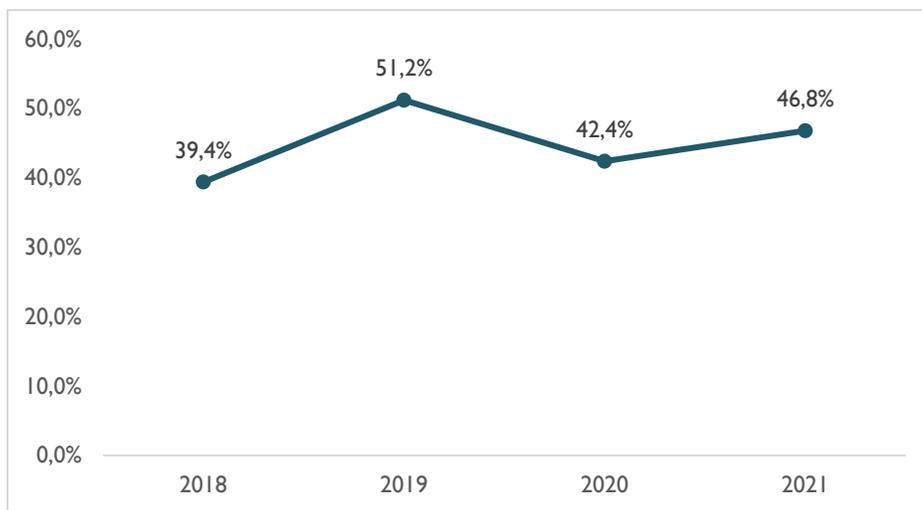
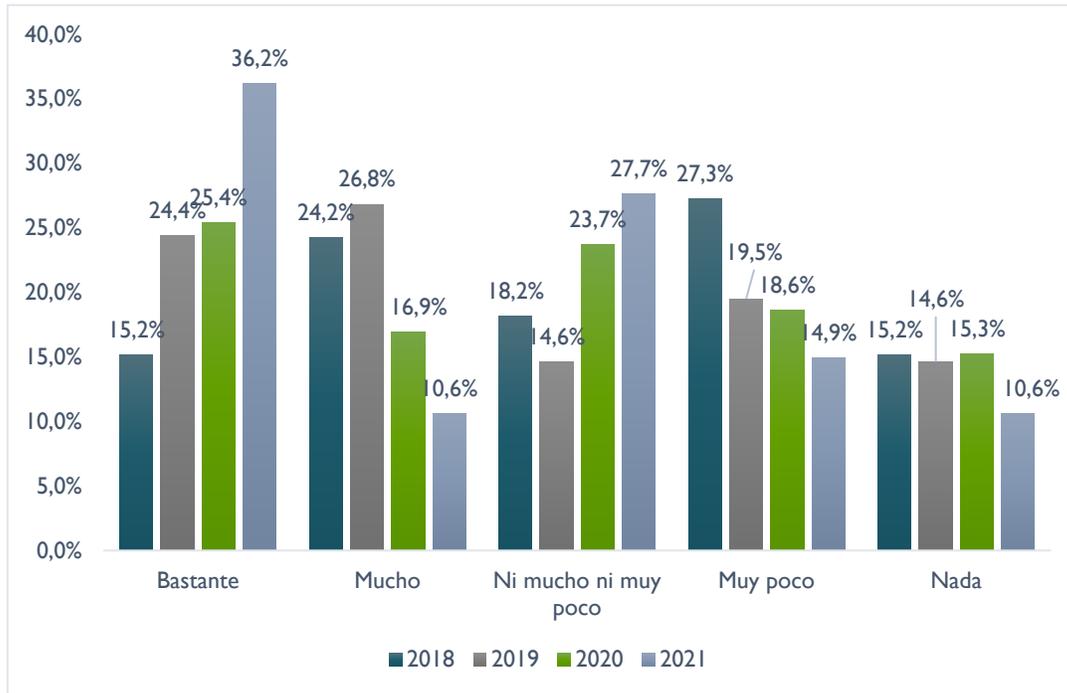


Gráfico 16: Conocimiento comparado de las organizaciones sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios externos para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.



#### h) Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral

Respecto a los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, se observa un aumento en el porcentaje de empresas que tienen conocimiento de los plazos para cumplir con esta normativa (ver Gráfico 17). Esto se ilustra en que el porcentaje de las firmas que conocen “bastante o mucho” al respecto es de 54,5% para el 2018 y 70,2% para el 2021. Lo anterior podría explicarse con el hecho de que desde el año 2019, la ley entró en vigor para empresas de 100 o más trabajadores. De esta manera, hay un aumento de 15.7 puntos porcentuales desde la entrada en vigor de la Ley hasta los tres años de cumplimiento de esta.

Gráfico 17: La organización conoce bastante o mucho los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.

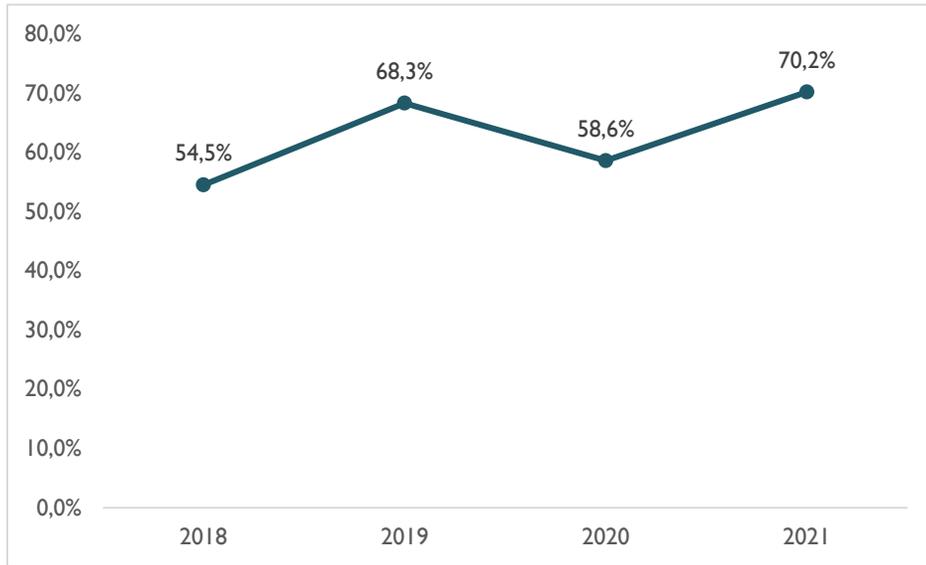
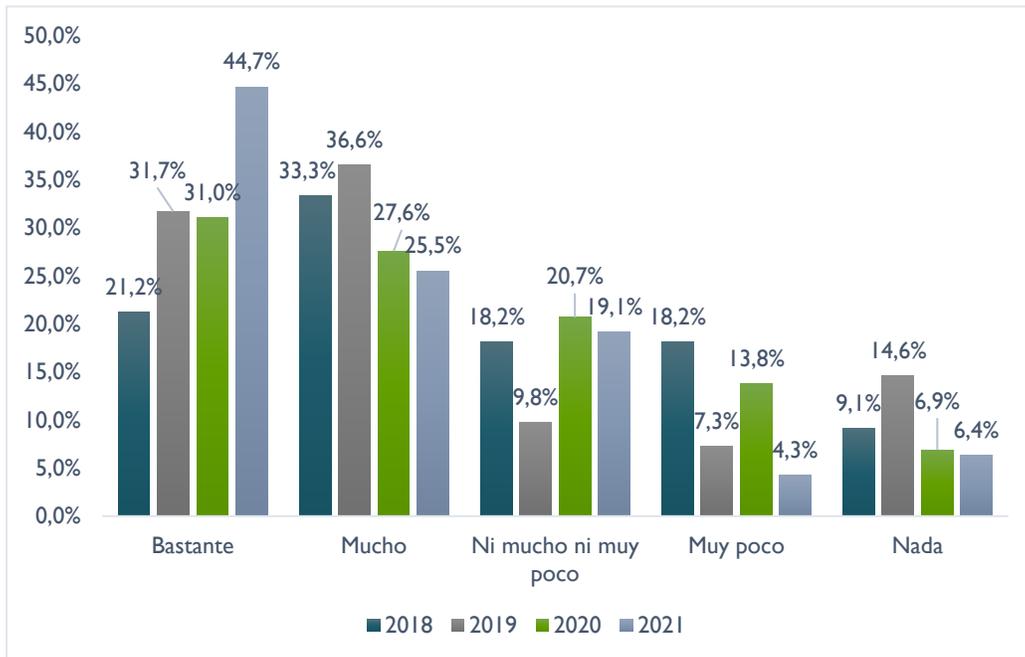


Gráfico 18: Conocimiento comparado de las organizaciones sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.

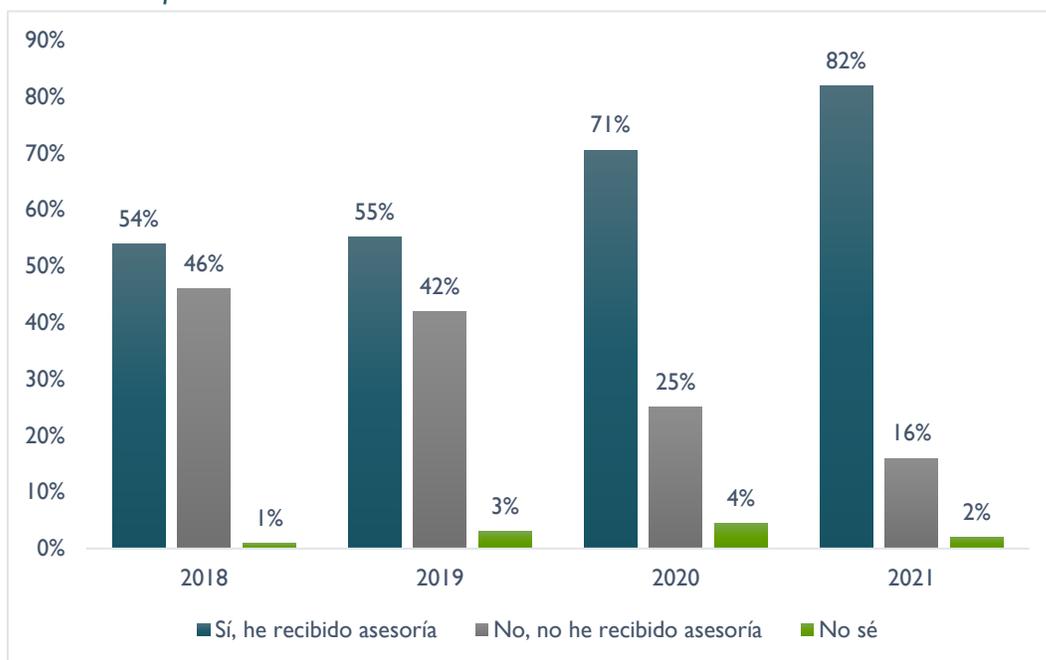


## 4. Asesorías recibidas para el cumplimiento de La Ley de Inclusión Laboral

**La mayoría de las organizaciones han recibido asesoría para el cumplimiento de la Ley y son asesoradas principalmente por fundaciones.**

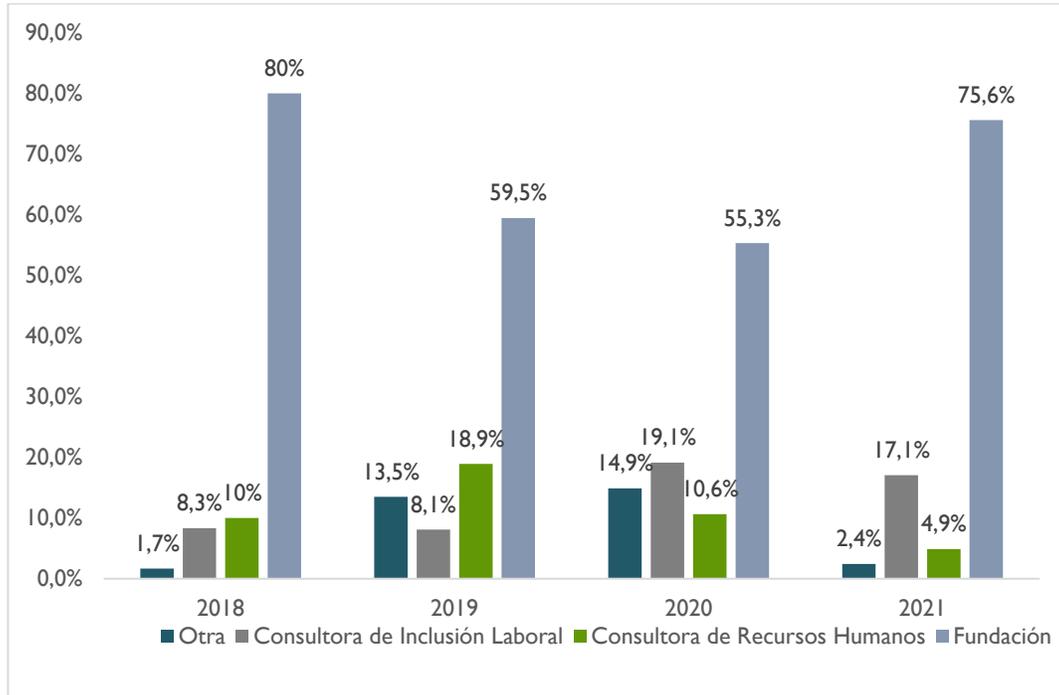
En la siguiente sección, se les preguntó a las organizaciones si han recibido asesoría para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Como se observa en Gráfico 19, la gran mayoría de las organizaciones **ha recibido algún tipo de asesoría** con respecto a la inclusión de personas con discapacidad, con un 54% en 2018 y con un 82% para el 2021. Hay un aumento de 28 puntos porcentuales entre dichos años.

*Gráfico 19: Organizaciones que han recibido asesorías para realizar procesos de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.*



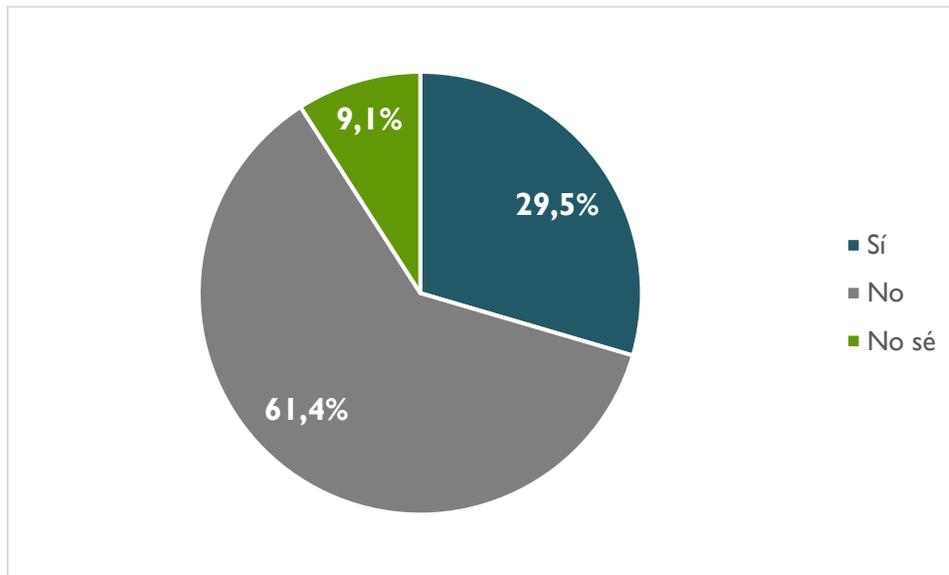
Ahora bien, al indagar acerca de las organizaciones que les han realizado dichas asesorías, **durante todos los años** en los que se ha realizado esta encuesta, se ha mantenido que las **fundaciones** son las que, en su gran mayoría, lideran la realización de asesorías por sobre otro tipo de organizaciones. Seguido de las **Consultoras de Inclusión Laboral** y las **Consultoras de Recursos Humanos** y otras organizaciones como: municipalidades, mutualidades, asistencia a seminarios y asesorías con abogados (ver Gráfico 20).

Gráfico 20: Organizaciones que realizan asesorías para realizar procesos de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.



Para la aplicación de la encuesta en la versión 2021, se agregó la pregunta acerca de si las asesorías recibidas por las empresas eran pagadas o no, de la cual se desprende que un poco más de la mitad de las asesorías no fueron pagadas (61,4%), una pequeña proporción de ellas fueron pagadas (29,5%) y las restantes empresas no sabía si las asesorías fueron efectivamente pagadas o no (9,1%) (ver Gráfico 21).

Gráfico 21: En caso de haber recibido asesoría para realizar procesos de inclusión laboral ¿Esta fue pagada? 2021.



## 5. Implementación de la Ley

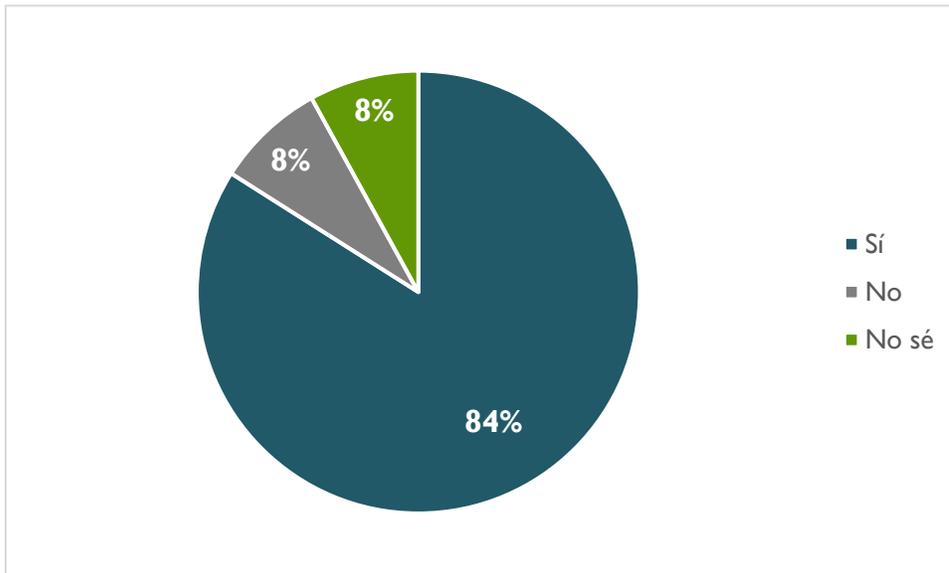
En el siguiente apartado se analizan una serie de preguntas que fueron agregadas para la aplicación de la encuesta en su versión 2021, cuyo objetivo principal es indagar sobre ciertos aspectos clave al tercer año de Implementación de la Ley de Inclusión Laboral. Dichas preguntas contemplan temáticas como:

- Si la empresa cuenta con colaboradores con discapacidad y/o sean asignatarios de una pensión de invalidez.
- El estado de cumplimiento de la Ley.
- De qué manera la empresa ha implementado la Ley de Inclusión Laboral en los últimos 3 años.

### a) Colaboradores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez

Como se observa en el Gráfico 22, el 84% de las organizaciones encuestadas cuenta con colaboradores que tienen discapacidad y/o son asignatarios de una pensión de invalidez, el 8% no cuenta con dichos colaboradores y el 8% restante no sabe si su organización cuenta con discapacidad y/o personas asignatarios de una pensión de invalidez.

Gráfico 22: La empresa cuenta con colaboradores con discapacidad y/o personas asignatarias de una pensión de invalidez 2021.



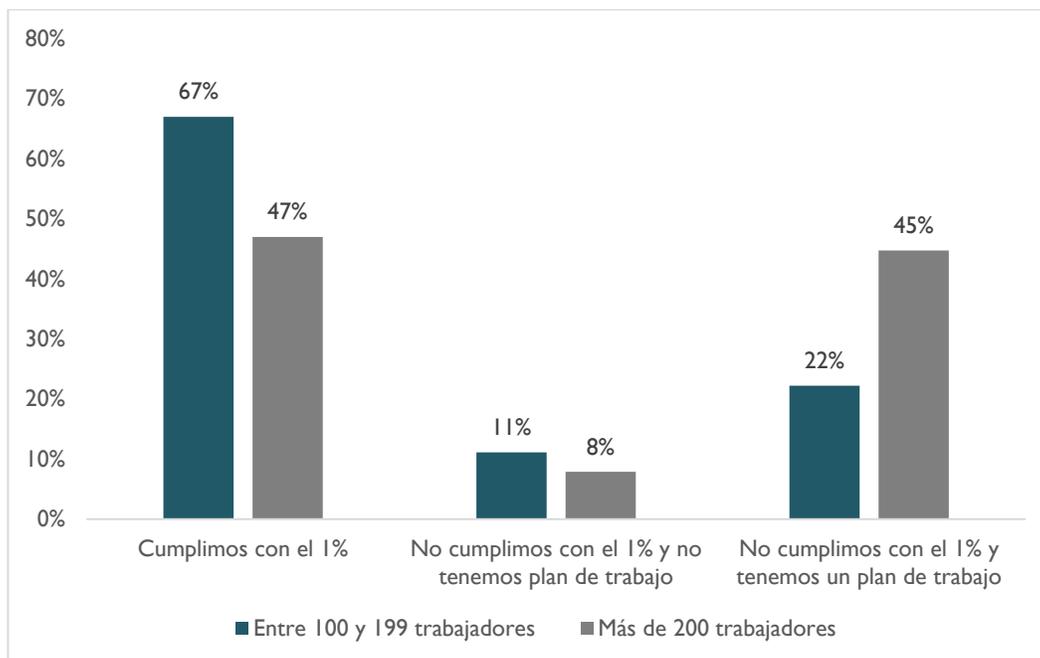
#### b) Mecanismos de cumplimiento de la Ley

Actualmente las empresas que tienen entre 100 y 199 trabajadores y 200 o más trabajadores deben cumplir con la cuota establecida para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral. Como se observa en el Gráfico 23, un 67% de las empresas que tienen entre 100 y 199 trabajadores que respondieron la encuesta, **cumple con el 1% de la normativa**. Sin embargo, las firmas que cuentan con 200 o más trabajadores, sólo el 47% de ellas cumple con el 1% exigido por Ley.

Por otra parte, el 22% de las empresas que cuenta con 100 y 199 trabajadores no cumple con la cuota, pero sí cuenta con un plan de trabajo para alcanzarlo, mientras que el 45% de las firmas de 200 o más trabajadores no cumple con el porcentaje establecido y tampoco tiene un plan de trabajo.

A pesar de que hay un porcentaje de organizaciones que no cumplen con el porcentaje requerido para el cumplimiento de la Ley, resulta relevante recalcar que una proporción no menor la está ejecutando.

Gráfico 23: Porcentaje de cumplimiento de las empresas que se encuentran en la obligación de ejecutar la Ley de Inclusión Laboral.



### La mayoría de las empresas siguen optando por la contratación de personas con discapacidad en vez del uso de medias alternativas.

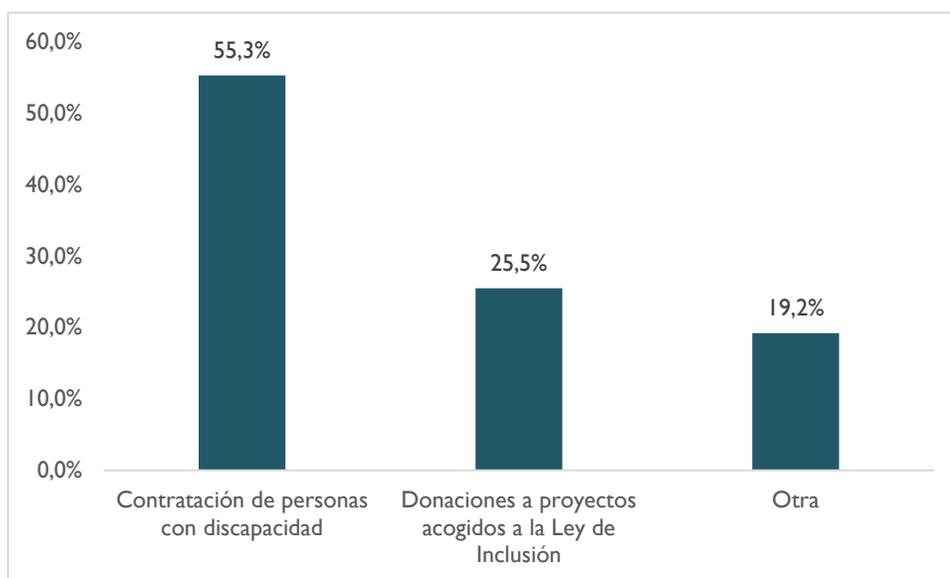
De acuerdo con lo señalado en la Ley de Inclusión Laboral, en el Artículo Sexto Transitorio se estipula que, durante los dos primeros años desde la entrada en vigor de la Ley, las empresas podrán optar por cumplir la normativa a través de la contratación directa de trabajadores o mediante alguna medida alternativa, establecida en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada. Posterior a los dos años de vigencia, las empresas deberán entregar razones fundadas para el uso de medidas alternativas.

Como se observa en el Gráfico 24<sup>1</sup>, las principales medidas que han implementado las empresas (que contestaron el 2021) durante los últimos 3 años la Ley de Inclusión Laboral son:

- La contratación de personas con discapacidad (55,3%).
- Donaciones a proyectos acogidos a la Ley de Inclusión (25,5%).
- Otras medidas (19,2%): acreditación de trabajadores, contratación de servicios que cumplen con la normativa, que la empresa ya cuente con trabajadores con discapacidad, identificación de colaboradores activos con discapacidad no certificada y acreedores de pensión de invalidez.

<sup>1</sup> Resulta importante destacar que, dado que las organizaciones pueden combinar los mecanismos de cumplimiento durante los dos primeros años sin necesidad de tener razones fundadas, el Gráfico 24 está compuesto por categorías independientes entre ellas y, en consecuencia, debe ser analizado de dicha forma.

Gráfico 24: Porcentaje de los mecanismos de cumplimiento de las empresas que se encuentran en la obligación de ejecutar la Ley de Inclusión Laboral.



## 6. Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral

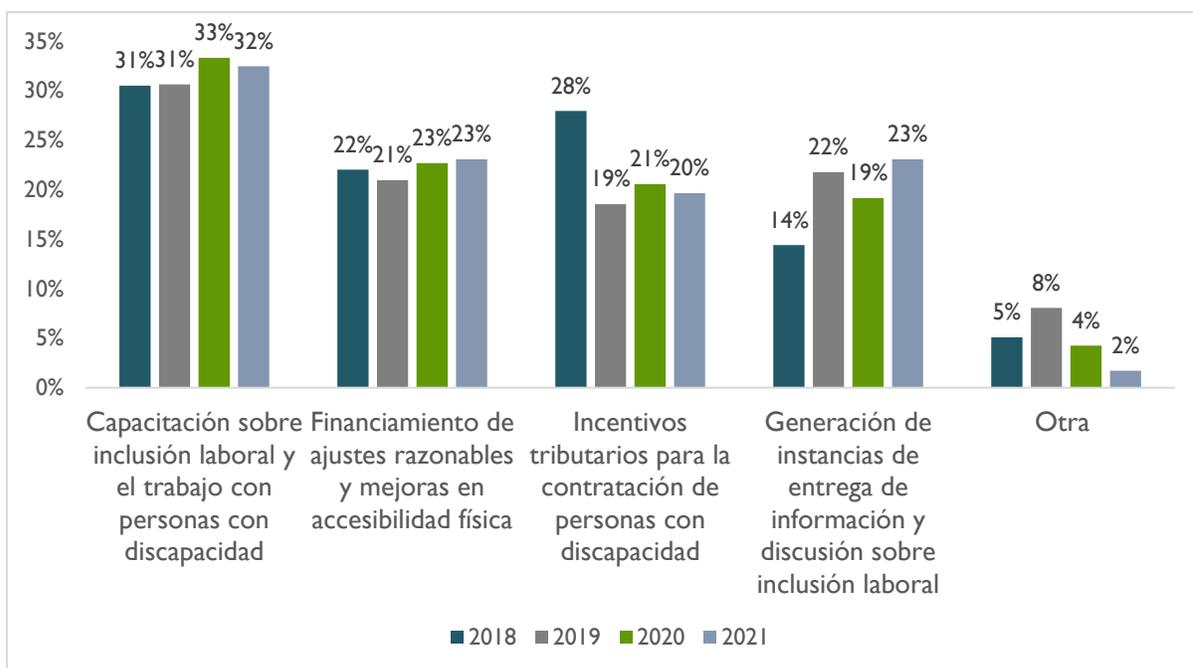
**La mayoría de las empresas considera como oportunidades de mejora que se podrían generar capacitaciones sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad, el financiamiento de ajustes razonables e incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad.**

En el siguiente apartado, se les preguntó a las organizaciones sobre las oportunidades de mejora para una óptima implementación de la Ley de Inclusión Laboral. Al respecto, cabe señalar que las organizaciones podían nombrar más de una oportunidad de mejora de la Ley, por lo que cada categoría es independiente una de otra, y el gráfico debe ser leído de esa forma.

Como se observa en el Gráfico 25, la medida mayormente utilizada por las organizaciones desde el año 2018 al año 2021, es la capacitación sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad, seguida por el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en accesibilidad física, la implementación de incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad, la generación de instancias de entrega de información y discusión sobre inclusión laboral y otras medidas.

Al comparar el año 2018 con el 2021, se observa que para el 2021 hay un decrecimiento en el uso de incentivos tributarios pasando de un 28% a un 20% en la frecuencia del uso de dicha medida. Por otra parte, para la generación de instancias de entrega de información y discusión sobre inclusión laboral, se observa un aumento del 14% al 23% con el transcurso de los años.

Gráfico 25: Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral.



## 7. Medidas que han tomado las empresas durante la pandemia para el cumplimiento de la Ley

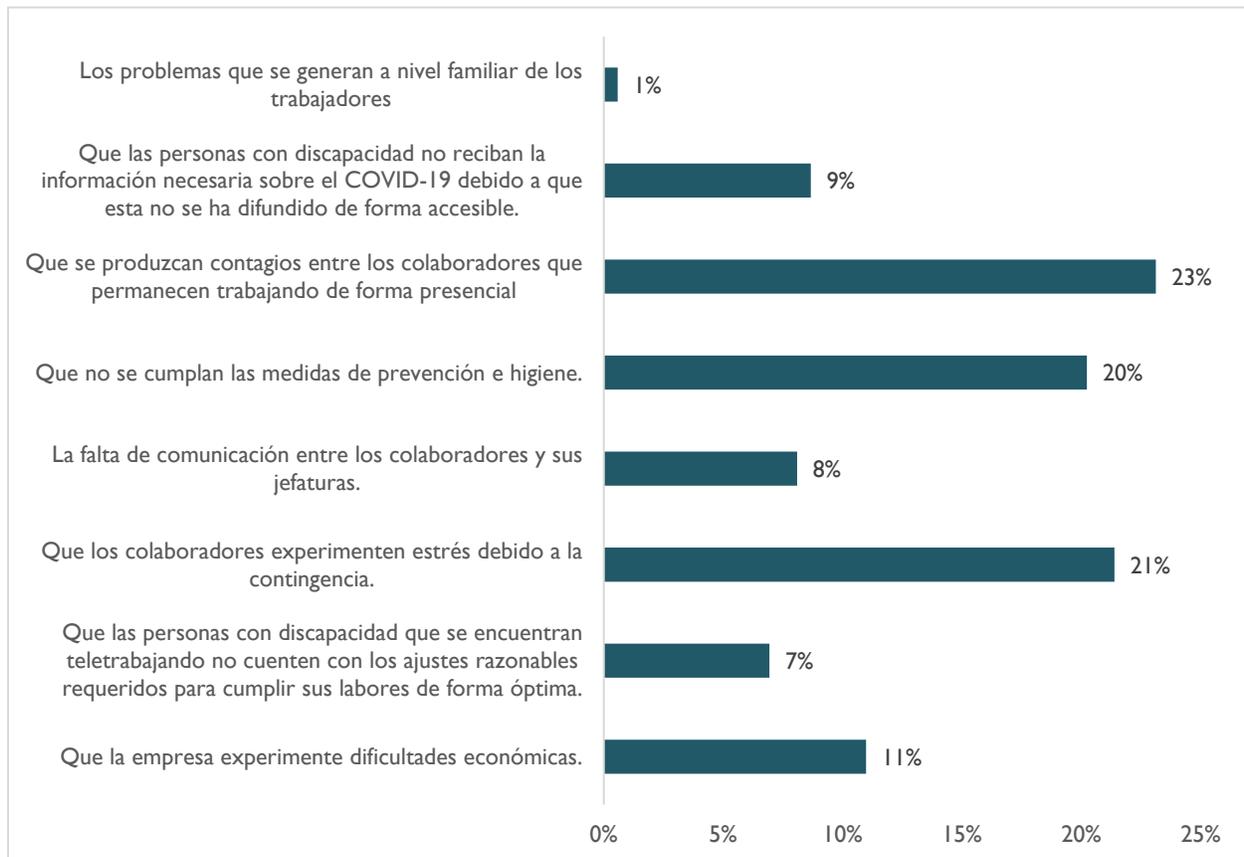
La siguiente sección se incluyó en la encuesta este año con el objetivo de dar cuenta del efecto que ha tenido la pandemia en las organizaciones, las medidas de prevención que han tomado las empresas y cómo han ejecutado la Ley de Inclusión Laboral en dicho contexto.

Uno de los aspectos que se les preguntó a las empresas fue sobre su principal preocupación con respecto al bienestar de sus colaboradores durante esta emergencia sanitaria. Dentro de los principales aspectos que fueron mencionados por las empresas, destaca:

- que se produzcan contagios entre los colaboradores que permanecen trabajando de forma presencial (23%),
- que los colaboradores experimenten estrés debido a la pandemia (21%),
- que no se cumplan las medidas de prevención e higiene (20%),

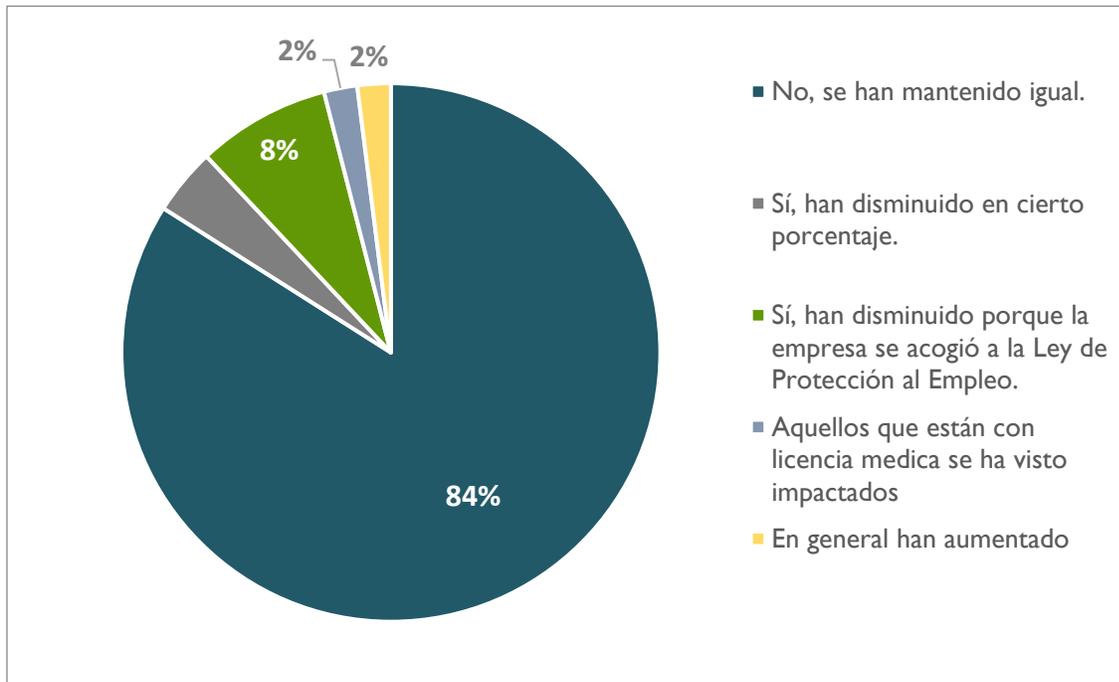
- que la empresa experimente dificultades económicas (11%).

Gráfico 26: Aspectos que preocupan a las empresas sobre sus colaboradores durante la emergencia sanitaria.



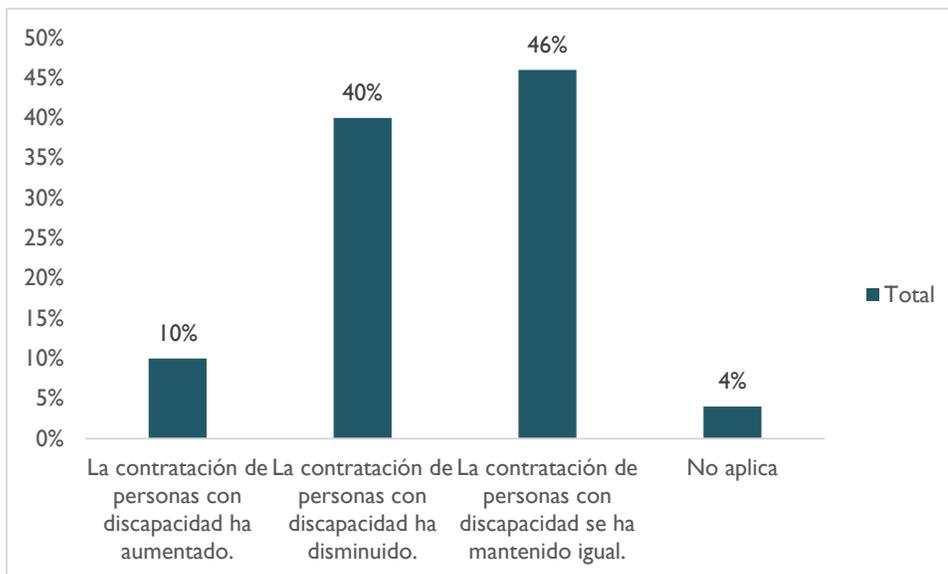
Con respecto a los sueldos durante la pandemia, el **84% de las empresas han mantenido los sueldos de sus trabajadores**, mientras que el 12% ha reducido en algún porcentaje la remuneración. De las firmas que han rebajado el sueldo un 67% lo hizo mediante la Ley de Protección al Empleo. Finalmente, un 2% afirma haber aumentado el salario (ver Gráfico 27).

Gráfico 27: Sueldo de los colaboradores durante la pandemia.



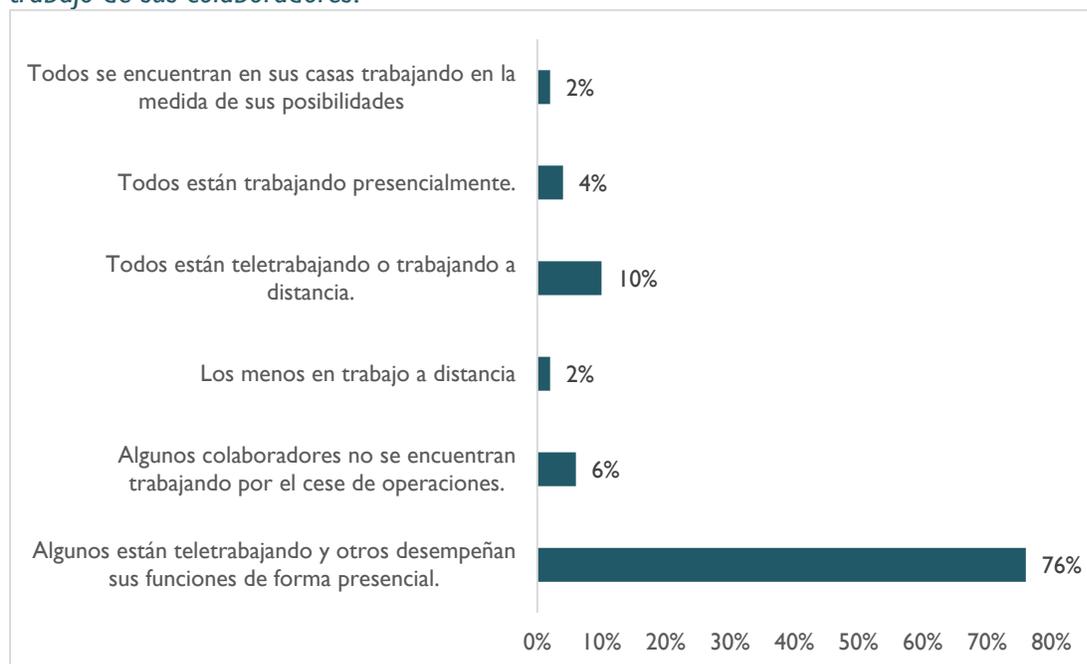
Por otra parte, en relación con la contratación de personas con discapacidad, se observa en el Gráfico 28 que el 56% de las empresas las han mantenido durante la emergencia sanitaria, mientras que el 40% señala que las contrataciones han disminuido durante este período.

Gráfico 28: Durante esta contingencia, ¿La contratación de personas con discapacidad ha implementado cambios?



Los cambios más relevantes que han implementado las empresas han sido la aplicación del teletrabajo para algunos y que otra parte de los colaboradores se desempeñen presencialmente (76%) (ver Gráfico 29).<sup>2</sup>

*Gráfico 29: Durante esta contingencia, ¿qué cambios ha implementado la empresa en la modalidad de trabajo de sus colaboradores?*

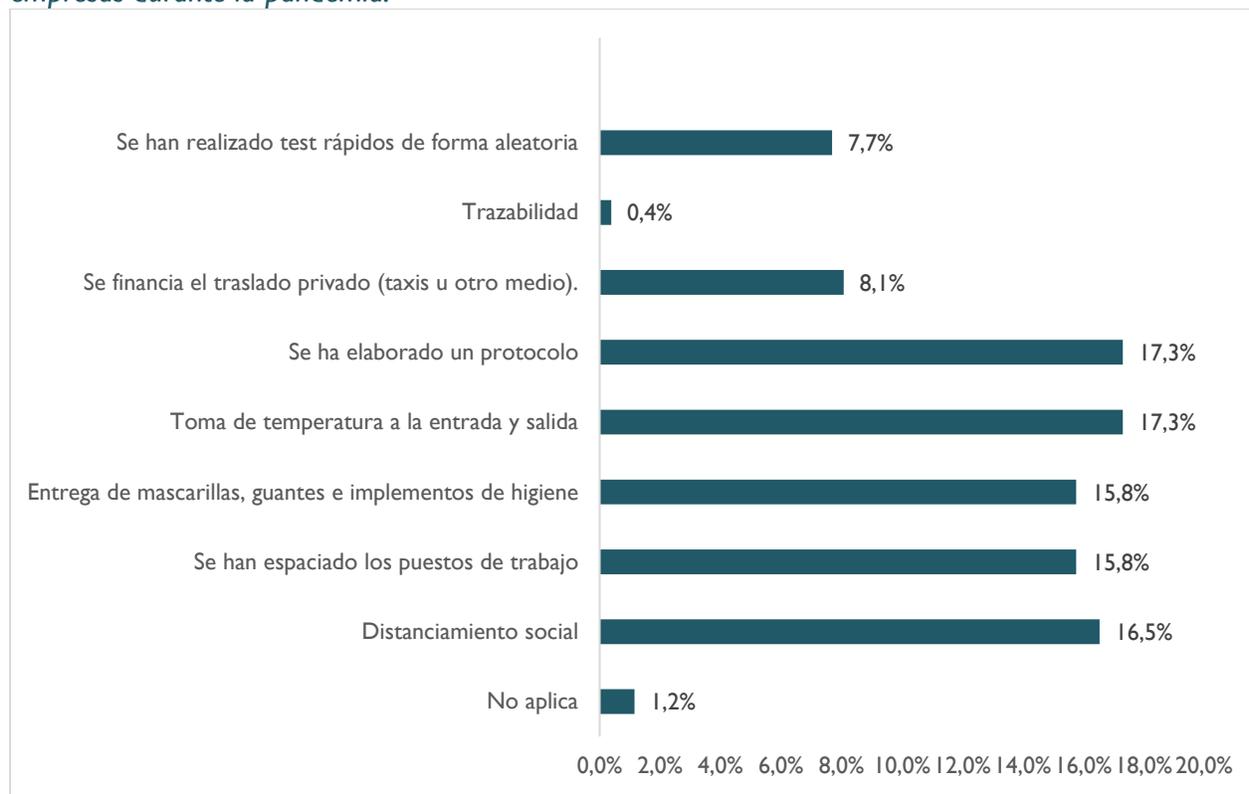


Por otra parte, para los trabajadores que se estén desempeñando de forma presencial, las medidas más importantes que han implementado las empresas son: la elaboración de un protocolo en caso de que un trabajador presente síntomas vinculados a la enfermedad (17,3%); la toma de temperatura a la entrada y salida del lugar de trabajo (17,3%); distanciamiento social (16,5%); espaciado de los puestos de trabajo (15,8%); entrega de mascarillas, guantes e implementos de higiene (15,8%) y, el financiamiento del traslado privado a través de taxis u otro medio de transporte (8,1%) (ver Gráfico 30)<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Cabe señalar que las organizaciones podían nombrar más de un cambio en la modalidad de trabajo, por lo que cada categoría es independiente una de otra, y el gráfico debe ser leído de esa forma

<sup>3</sup> Las organizaciones podían nombrar más de una medida de prevención contra el COVID-19, por lo que cada categoría es independiente una de otra, y el gráfico debe ser leído de esa forma.

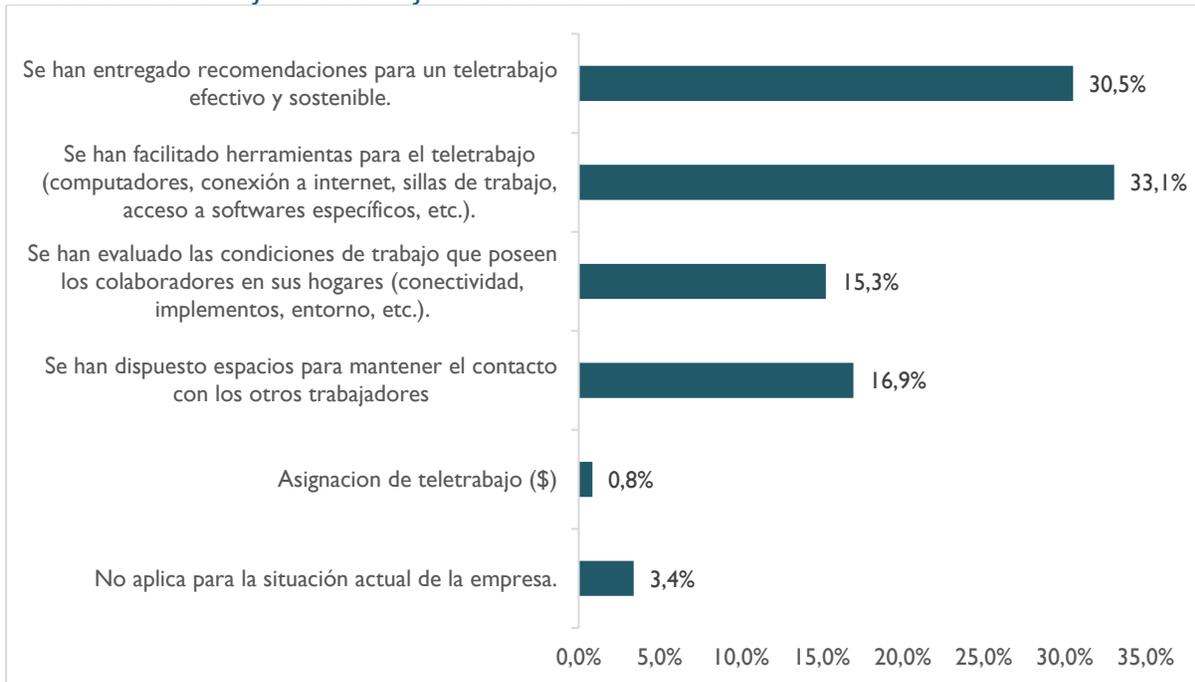
*Gráfico 30: Las principales medidas de prevención contra el COVID-19 que han implementado las empresas durante la pandemia.*



Por otra parte, para aquellas organizaciones que cuenten con colaboradores que se encuentren teletrabajando o trabajando a distancia, se les preguntó acerca de las principales medidas que han adoptado durante esta contingencia. De esta manera, contestaron que se han entregado herramientas para el teletrabajo (computadores, conexión a internet, sillas de trabajo, acceso a softwares específicos, etc.) (33,1%); realizado recomendaciones para un teletrabajo efectivo y sostenible (30,5%); dispuesto de espacios para mantener el contacto con los otros trabajadores (16,9%); evaluado las condiciones de trabajo que poseen los colaboradores en sus hogares (conectividad, implementos, entorno, etc.) (15,3%) e implementado una asignación para el teletrabajo (0,8%) (ver Gráfico 31).<sup>4</sup>

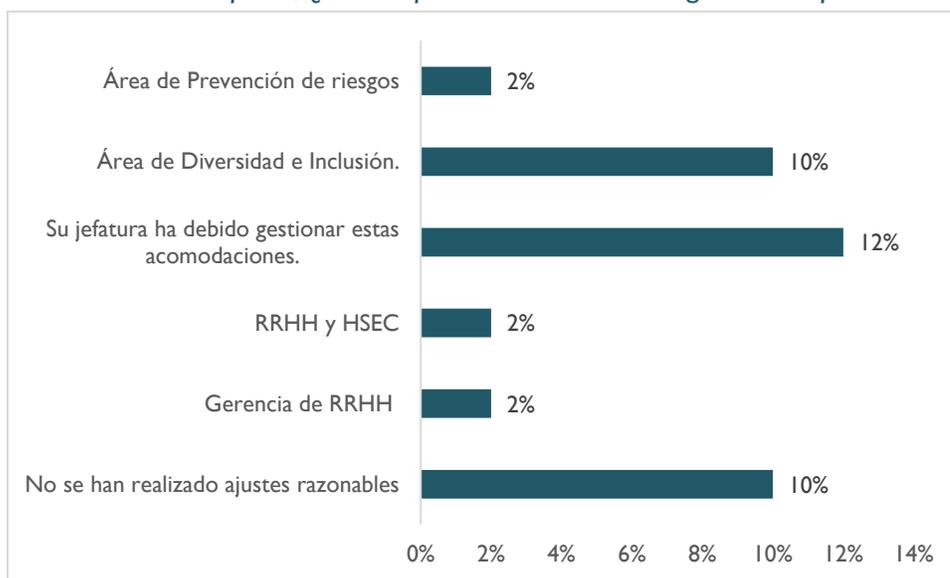
<sup>4</sup> Al respecto, cabe señalar que las organizaciones podían nombrar más de una medida adoptada por la empresa, por lo que cada categoría es independiente una de otra, y el gráfico debe ser leído de esa forma.

**Gráfico 31:** Las principales medidas que han implementado las empresas para sus trabajadores que se encuentran teletrabajando o trabajando a distancia.



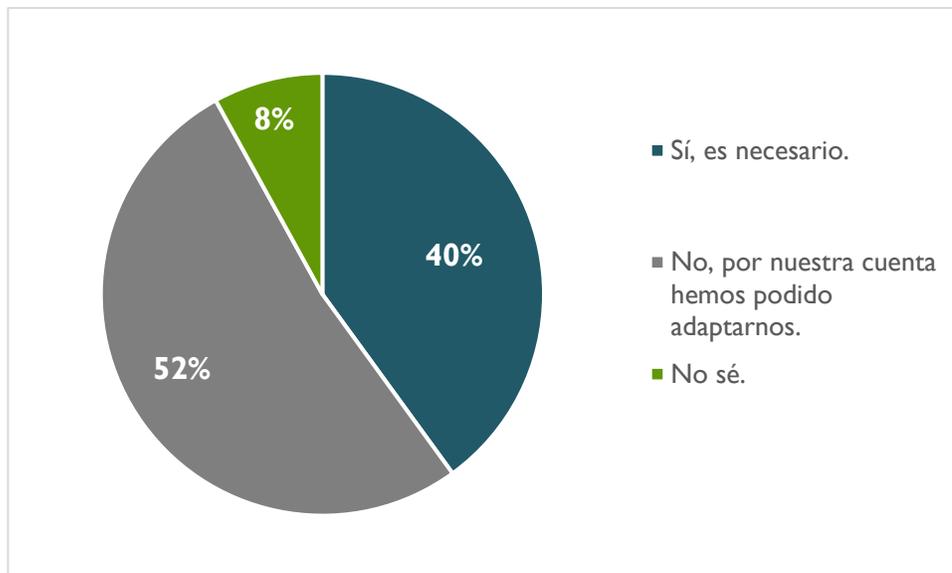
Sobre la implementación de ajustes razonables para los colaboradores con discapacidad durante la pandemia, las áreas encargadas de realizar dichos ajustes han sido primordialmente el Área de Recursos Humanos (62%). Por otra parte, el 10% de las organizaciones declaró que no se han realizado ajustes razonables al interior de su organización durante la pandemia (ver Gráfico 32).

**Gráfico 32:** Si se han realizado ajustes razonables para los colaboradores con discapacidad durante la pandemia dentro de la empresa, ¿Desde qué áreas se han encargado de implementarlos?



Por último, el 52% de las empresas encuestadas declara que no necesita el apoyo de una entidad externa que les facilite la gestión inclusiva de las consecuencias de la pandemia, no obstante, el 40% de las organizaciones considera que sí es necesario que se les apoye y el 8% no sabe si su empresa necesita de dicho apoyo o no (ver Gráfico 33).

*Gráfico 33: ¿Considera que su empresa necesita el apoyo de una entidad externa (consultoras, fundaciones, servicios públicos, etc.) para una gestión inclusiva de las consecuencias de la pandemia?*



## 8. Conclusiones

### **1. Las Áreas de Recursos Humanos asumen prioritariamente los procesos de inclusión laboral, seguidas por las Áreas de Diversidad e Inclusión.**

Las principales áreas encargadas del programa de inclusión laboral son: el Área de Recursos Humanos o Similar (56,3%) y el Área de Diversidad/Inclusión (7,5%). Resulta relevante continuar orientando los esfuerzos de las organizaciones hacia la responsabilización de otras áreas como sostenibilidad y asuntos corporativos, ya que los programas de inclusión laboral deben 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.

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

Tanto en el año 2020 como en el 2021 se observa que los niveles de conocimiento general respecto de la aplicación de la ley aumentaron consistente y sostenidamente en comparación a los años 2018 y 2019. Alcanzando un 89,4% el 2021 para las empresas que declararon conocerla “bastante” o “mucho”.

### **3. Las empresas indican tener un alto nivel de conocimiento en aristas específicas de la Ley.**

Dentro de las aristas específicas de la Ley destaca, en primer lugar, el alto conocimiento que tienen las empresas en el cálculo en las cuotas de contratación alcanzando un 87,2% para el 2021, aumentando en 17,5 puntos porcentuales en comparación al año 2018. En segundo lugar, cabe resaltar la implementación de medidas alternativas donde se observa un aumento progresivo de 63,6% en 2018 a 74,5% para el 2021. En tercer lugar, para el cálculo de los montos de contratación mediante medidas alternativas se mantiene el nivel de conocimiento de 51,5% a 51,1%.

### **4. La mayoría de las empresas considera como oportunidades de mejora la generación de capacitaciones sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad, el financiamiento de ajustes razonables e incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad.**

Las medidas mayormente utilizadas por las organizaciones desde el año 2018 al año 2021 son la capacitación sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad (32%), seguida por el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en accesibilidad física (23%), la implementación de incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (20%), la generación de instancias de entrega de información y discusión sobre inclusión laboral (23%).

**5. Las empresas buscan asesoría experta, la cual es principalmente proporcionada por fundaciones.**

La gran mayoría de las organizaciones ha recibido algún tipo de asesoría con respecto a la inclusión de personas con discapacidad, alcanzando un 82% para el 2021, con un aumento de 28 puntos porcentuales desde el 2018. Además, durante todos los años en los que se ha realizado la encuesta, se ha mantenido que las **fundaciones** son las que, en su gran mayoría, lideran la realización de asesorías por sobre otro tipo de organizaciones con un 75,6% para el 2021.

**6. La gran mayoría de las empresas encuestadas cumplen con el porcentaje de cumplimiento exigido por la normativa y han mantenido los sueldos de sus trabajadores durante la pandemia.**

Actualmente las empresas que tienen entre 100 y 199 trabajadores y 200 o más trabajadores deben cumplir con la cuota establecida para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral. La gran mayoría de las empresas que tienen entre 100 y 199 trabajadores que respondieron la encuesta, **cumple con el 1% de la normativa con un 67%**. Sin embargo, las firmas que cuentan con 200 o más trabajadores, solo el 47% de ellas cumple con el 1% exigido por Ley.

Además, el **84% de las empresas han mantenido los sueldos de sus trabajadores** y, de las firmas que han rebajado el sueldo, un 67% lo hizo mediante la Ley de Protección al Empleo.

**7. La contratación de personas con discapacidad se han mantenido producto de la pandemia.**

En relación con la contratación de personas con discapacidad, el 56% de las empresas afirman que estas se han mantenido o aumentado durante la emergencia sanitaria.

**8. La gran mayoría de las organizaciones encuestadas cuenta con colaboradores que tienen discapacidad y/o son asignatarias de una pensión de invalidez y las áreas encargadas de la realización de los ajustes razonables son las de Recursos Humanos.**

De los resultados se desprendió, que el **84% de las organizaciones encuestadas cuenta con colaboradores que tienen discapacidad y/o son asignatarias de una pensión de invalidez** y, las principales áreas encargadas de la ejecución de ajustes razonables al interior de la organización son las Áreas de Recursos Humanos en un 62%.



FUNDACION  
**DESCUBREME**