

Resumen Ejecutivo

Evaluación de la Ley de Inclusión Laboral

J-PAL LAC

Noviembre 2022



Pacto de
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Resumen Ejecutivo

Evaluación de la Ley de Inclusión Laboral 21.015¹

J-PAL LAC

Noviembre 2022

¹ El proyecto de cooperación internacional Pacto de Productividad Chile, se asoció con J-PAL LAC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, para evaluar la Ley de Inclusión Laboral que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral (o Ley de Inclusión Laboral), N°21.015 (2017), tanto en lo que refiere a su impacto, como a su implementación. En este marco, Fundación Mis Talentos realizó la Evaluación de Procesos de la implementación de dicha Ley. La evaluación de impacto utilizó información del Registro de Información Social (RIS). Los autores agradecen a la Subsecretaría de Evaluación Social la autorización para usar las Bases de Datos Innominadas que forman parte del RIS de acuerdo con lo establecido en la Resolución Exenta N°412, de 2019 de la Subsecretaría de Evaluación Social. Todos los resultados del presente estudio son de responsabilidad e interpretación exclusiva de los autores de esta investigación y en nada comprometen a dicha Subsecretaría.

Contenido

- SECCIÓN I: Presentación4**
- 1. El estudio4
- 2. Problema que da origen a la Ley de Inclusión Laboral.....5
- 3. Ley de Inclusión Laboral.....5
- SECCIÓN II: Evaluación de Impacto.....6**
- 1. Descripción6
- 2. Resultados descriptivos.....6
- 3. Principales Resultados8
- 4. Conclusiones13
- SECCIÓN III: Evaluación de Procesos14**
- 1. Identificación de los principales procesos y sus obstaculizadores14
- 2. Siete propuestas de mejora en la implementación de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad16

SECCIÓN I: Presentación

1. El estudio

El año 2017, se promulgó la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de Personas con Discapacidad (PcD) al mundo laboral. Hoy, cinco años más tarde, se presentan los resultados de dos estudios de evaluación realizados en forma simultánea con el propósito de documentar su implementación y resultados. Este documento contiene el resumen ejecutivo de este ejercicio de evaluación.

El primer estudio evaluó los resultados finales que la Ley ha logrado hasta ahora - su impacto-medido como número de trabajadores con discapacidad y características de los trabajos en los que se desempeñan (salario, contrato), así como los efectos en las empresas. El segundo estudio evaluó los procesos de la implementación de la Ley, es decir, su estrategia de operacionalización que, de fallar, pone en riesgo el logro de sus objetivos². La ejecución de ambos estudios de manera simultánea resulta ser necesaria y complementaria, puesto que el resultado que se mide a través de la evaluación de impacto podría ser mejorado si se adoptan recomendaciones que entrega la evaluación de procesos.

La **evaluación de impacto** se llevó a cabo empleando dos metodologías para comparar empresas de características similares utilizando datos administrativos del Estado. Como resultado principal, se obtiene que alrededor del punto de corte de la Ley (empresas en torno a 100/200 trabajadores), esta no tuvo efectos significativos. Sin embargo, cuando se consideran empresas de mayor tamaño, la Ley sí tiene efectos positivos en el número de PcD trabajando en las empresas, pero este efecto no se explica por nuevas contrataciones. Cabe señalar que la evaluación solo considera al sector privado dada la cobertura de los datos.

La **evaluación de procesos** se realizó en base a información documental y cualitativa que se levantó a través de entrevistas individuales y grupales con actores clave. Dicha información fue analizada utilizando la Metodología de Marco Lógico, lo que permitió evaluar la cadena lógica de objetivos de la Ley, los procesos necesarios para su implementación y sus obstaculizadores. Este análisis entregó como fruto propuestas de política pública tendientes a mejorar la implementación de la Ley.

² Los procesos corresponden a las acciones articuladas que deben ser realizadas para que la política entregue los bienes/servicios que ofrece.

2. Problema que da origen a la Ley de Inclusión Laboral

La Ley N°21.015/2017 pretende dar respuesta a un problema público identificado como la **baja participación de las PcD en el mercado laboral**. De hecho, la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDISC, 2015) indica que un 20% de los adultos en Chile presentan algún grado de discapacidad y, de estos, 57,2% no participa del mercado laboral, en comparación al 31% de personas sin discapacidad que tampoco lo hace. El porcentaje de PcD ocupados alcanza un 39,3%, porcentaje menor al 63,9% de las personas sin discapacidad que se encuentran ocupadas. Además, las PcD que participan en el mercado laboral tienen una mayor probabilidad que las personas sin discapacidad de trabajar por cuenta propia, y su ingreso promedio mensual es menor.

3. Ley de Inclusión Laboral

En el contexto de este documento, la expresión de Ley de Inclusión Laboral hace referencia a la Ley N°21.015 de 2017, que incentiva la inclusión de PcD al mundo laboral, y sus reglamentos, los Decretos N°64 y N°65 de 2018, ambos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales corresponden a los Reglamentos que operativizan la implementación de la Ley, tanto en el Sector Privado como en el Sector Público respectivamente.

La Ley, en lo medular, obliga a las empresas y a los organismos públicos que poseen 100 o más trabajadores, a que el 1% de éstos corresponda a PcD (registrados en el registro nacional de discapacidad) o personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional³.

En el sector privado, si la empresa no cumple con la cuota del 1% puede adoptar medidas alternativas o medidas subsidiarias para compensarla: (i) tener contratos de prestación de servicios vigentes con empresas que tengan contratadas a PcD, de modo de completar la cuota con aquellas personas contratadas por la empresa que presta estos servicios; o (ii) realizar donaciones en dinero a proyectos o programas de Asociaciones, Corporaciones o Fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N°19.885/2003, y que, por lo tanto, se encuentren registradas en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En el Sector público la Ley impone la realización de una selección preferente, en igualdad de condiciones de mérito de PcD.

³ La Ley también contiene, entre otras, regulaciones para los Contratos de Aprendizaje para PcD de hasta 26 años contemplados en el Código del Trabajo, regulaciones para el ingreso mínimo para personas con discapacidad mental (deficientes mentales según el lenguaje de la Ley N° 18.600 de 1987). Ver Componentes de la Ley de esta sección.

SECCIÓN II: Evaluación de Impacto

1. Descripción

La evaluación de impacto utiliza datos del Seguro de Cesantía, el Registro Nacional de Discapacidad (RND) y el Instituto de Previsión Social (IPS) para estimar el efecto de la Ley de Inclusión Laboral. Los datos del Seguro de Cesantía permiten identificar el número de trabajadores por empresa y a partir de ello identificar las empresas que son afectas a la Ley y, al mismo tiempo, permiten conocer los salarios e historias laborales de sus trabajadores. Los datos del RND e IPS permiten identificar a las personas con discapacidad. El estudio utiliza datos desde el 2017 al 2020.

Se utilizan dos estrategias empíricas para estimar el impacto de la ley de cuotas. En ambas, se busca comparar empresas que son afectas a la Ley (tienen un número de trabajadores mayor a 100 o 200 según el año), con aquellas que no son afectas dado su número de trabajadores. En este resumen ejecutivo, se presentan resultados asociados a la aplicación de la Ley para empresas de más de 100 trabajadores

La primera estrategia empírica, de *regresión discontinua*, compara empresas alrededor del punto de corte de elegibilidad, esto es, empresas que están alrededor de 100 (o 200) trabajadores. En esta estrategia se estima el número óptimo de empresas a incluir, que en este caso en particular corresponde a 15 empresas. Esto es, cuando, por ejemplo, la ley se aplica a empresas de 100 empleados, se comparan firmas de 85-99 empleados con firmas de 100-114.

La segunda estrategia empírica utilizada es de *diferencias en diferencias*. En esta se compara la evolución en el tiempo de empresas afectas a la Ley con aquellas no afectas a la Ley dado el número de trabajadores. Para escoger la muestra de estudio, se buscan aquellas empresas en la que el porcentaje de trabajadores con discapacidad antes de la Ley fuera el mismo del de las empresas afectas a la Ley. Para estudiar el efecto de la Ley cuando esta se aplica a empresas de 100 empleados la muestra utilizada son empresas entre 50 y 270 trabajadores y se consideran los años 2018 a 2020.

Cabe destacar por lo tanto que la segunda estrategia empírica utiliza información de un mayor número de empresas, en particular agregando datos de empresas de mayor tamaño.

2. Resultados descriptivos

Se observa que el colectivo de las PcD ha aumentado su tasa de participación, sin embargo, aún existen brechas respecto a la población no PcD en cuanto a proporción de contratos permanentes y, especialmente, en salarios. Tal como se observa en la Figura 1, antes de la Ley de Inclusión Laboral, el porcentaje de trabajadores con discapacidad era de 0,40%, alcanzando a 20 mil personas, el porcentaje de trabajadores con discapacidad con contrato

era de 62,1% en comparación con 69,8% para trabajadores sin discapacidad, y sus salarios promedio mensuales eran de \$437 mil y 677 mil respectivamente.

El año 2020 las diferencias disminuyen. El porcentaje de trabajadores con discapacidad es de un 0,65%, lo que corresponde a 34 mil trabajadores, el porcentaje de trabajadores con discapacidad con contrato fue de 73,1% y 75,1% para trabajadores sin discapacidad con contrato, y los salarios para trabajadores con discapacidad fueron de \$544 mil promedio mensual comparados con \$744 mil para trabajadores sin discapacidad.

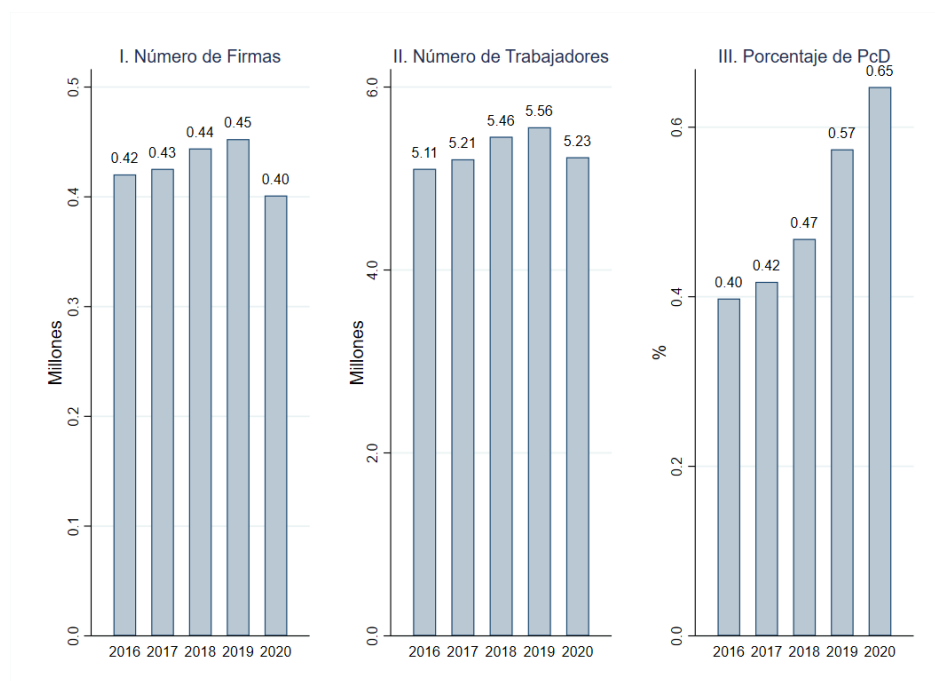


Figura 1: Tamaños muestrales

El panel A. muestra número (en millones) de firmas por año en panel AFC. El panel B. muestra número (en millones) de trabajadores en panel AFC. El panel C. muestra % de PcD respecto a número de trabajadores. Los datos para el año 2020 están disponibles desde enero a junio. Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

También, se destaca que la inclusión laboral de PcD es superior en firmas de mayor tamaño. En efecto, el año 2020, empresas con menos de 50 trabajadores tienen en promedio 0,4% de trabajadores PcD, mientras que empresas de más de 5.000 trabajadores un 0,92%.

Para efectos de la evaluación de impacto, las firmas en la vecindad del punto de corte de la cuota de trabajadores que define la ley son sumamente relevantes. Para la puesta en vigor de la cuota en 2019, había 9,2 mil firmas con entre 85 y 114 trabajadores, que suman en su conjunto 757 mil trabajadores, de los cuales 3.5 mil son PcD.

3. Principales Resultados

Los resultados con la estrategia de regresión discontinua no muestran, en general, efectos significativos en el número de trabajadores con discapacidad ni en sus condiciones laborales. La Figura 2 muestra la proporción de trabajadores con discapacidad para empresas de distinto tamaño, donde la línea vertical en el 0 (cero) marca empresas con 100 trabajadores. En el eje X observamos a empresas con entre 80 y 120 trabajadores, y en el eje Y observamos la proporción de trabajadores PcD a nivel de firma para distintos tamaños de firma. A la derecha entonces, se observan a las que se le aplica la Ley de Inclusión Laboral, y a la izquierda de esta línea vertical empresas a las que no se les aplica. No se observa un aumento de la proporción de trabajadores con discapacidad a la derecha del punto de corte.

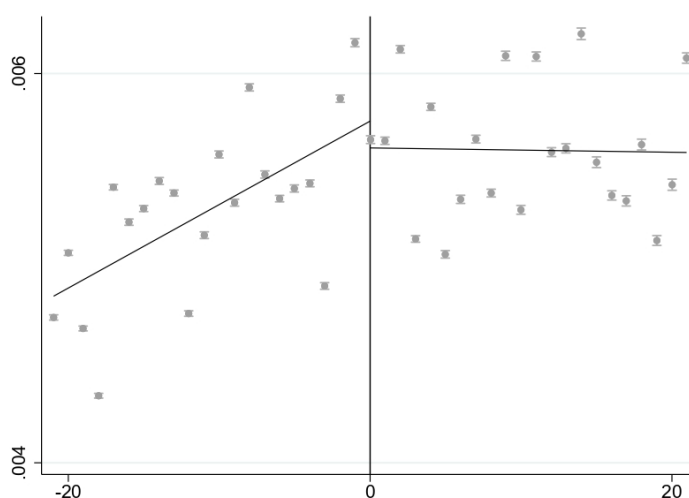


Figura 2: Modelo RD, Proporción de Trabajadores con Discapacidad

Nota: La figura muestran los coeficientes asociados a estimar un modelo RD de acuerdo a [Calonico \(2009\)](#). La muestra consiste en firmas con número de trabajadores en la vecindad de 100. Se usan datos de 2019 a 2020. El eje vertical corresponde a proporción de trabajadores PcD a nivel de firma. El eje horizontal corresponda a distancia en número de trabajadores respecto al umbral de 100 definido por la ley. Las líneas rectas corresponden a un ajuste lineal bajo y sobre el punto de corte. Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

Por otro lado, los resultados de la estrategia de diferencias en diferencias sí muestran efectos significativos tal como se observa en la Tabla 1. Considerando la aplicación de la Ley a empresas de más de 100 trabajadores, se encuentra que posterior a la entrada en vigencia de ésta, la proporción de trabajadores con discapacidad aumenta en un 20,4%.⁴ La Figura 3 muestra la proporción de trabajadores con discapacidad que corresponde a un 0,38% de los trabajadores antes de la entrada en vigencia de la Ley. Posterior a la entrada en vigencia, las empresas bajo el umbral de 100 trabajadores tienen un 0,44% de PcD, mientras que las que

⁴ Dado que en promedio esta proporción es de 0,0043, el coeficiente de 0,00088 representa un aumento de 20,4%, calculado de acuerdo a $20,4 = 100 \times (0,00088 / 0,0043)$.

tienen más de 100 trabajadores y son por lo tanto elegibles para la ley de inclusión, alcanzan un 0,52% de PcD como porcentaje de los trabajadores.⁵

Este aumento corresponde a un promedio de 0,26 personas con discapacidad luego de la entrada en vigor de la ley. El cumplimiento por parte de las empresas con la cuota del 1% de PcD en relación a su nómina se incrementa en 0,04 puntos porcentuales, correspondiente a un aumento de 25%.

Tabla 1: Modelo DiD

Punto de Corte	II. 100 Trabajadores	
	Coefficiente	Media
Proporción PcD	0.000882	0.004425
Total PcD	0.259786	0.537027
Proporción inscritos en RND	0.000020	0.000046
Total inscritos en RND	0.005379	0.005923
1=Firma 1% o más de trabajadores PcD	0.041635	0.161861
1=Firma con trabajadores PcD	0.085714	0.336377

Nota: La tabla muestra los coeficientes de interés en el modelo DiD, esto es, la interacción entre puesta en vigor de la cuota y cruce de umbral, además de las medias de las variables de resultados. Se usan los años 2016 a 2020. El cruce de umbral corresponde a firmas con más de 100 trabajadores, y la puesta en vigor de la cuota corresponde a periodos 2019 y 2020. Se muestran los resultados para firmas de ese tamaño en la vecindad de 100 trabajadores, en el que ancho de banda considera firmas entre 85 y 205 trabajadores. La significancia estadística de los coeficientes viene dada por * (10%), ** (5%) y *** (1%). Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

⁵ El 0,08 proviene de la regresión del modelo DiD viene de una regresión lineal que incluye controles por efectos fijos a nivel de industria (4 dígitos) y comuna de la casa matriz de la firma; y no corresponde a las medias sin controles.

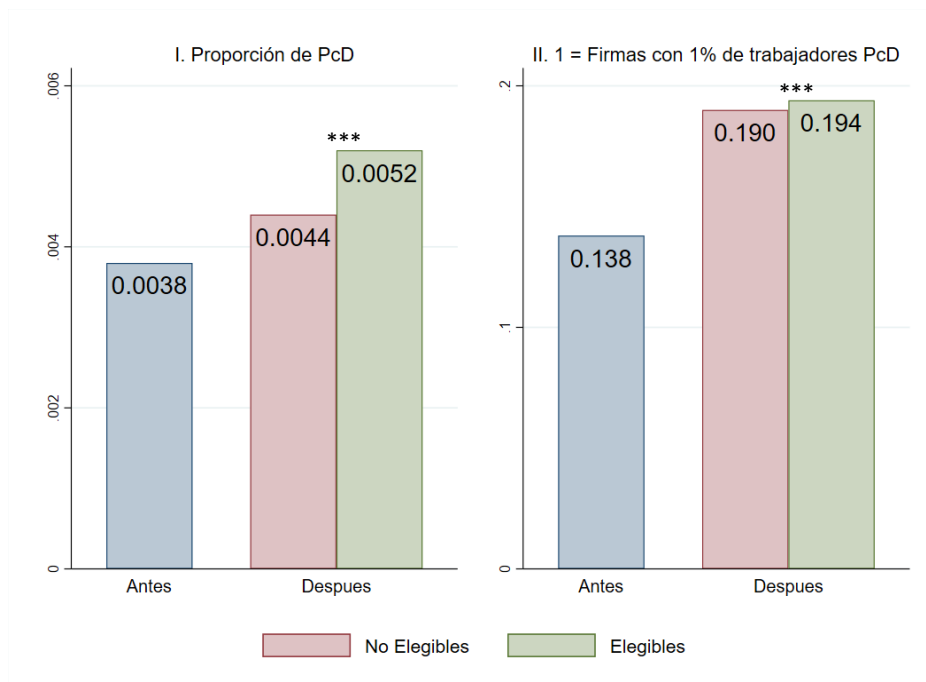


Figura 3: Proporción de PcD's

Nota: El panel I. muestra la proporción de PcD a nivel de firma (el indicador va de 0 a 1). El panel II. Muestra la proporción de firmas con un 1% de trabajadores PcD. Los gráficos muestran las medias de las variables a nivel de firma antes y después de la puesta en vigor de la ley, se considera como antes de la ley los años 2016 a 2018, y como después de la ley los años 2019 y 2020. Se incluye a firmas con entre 85 y 205 trabajadores. Se definen como elegibles a firmas con al menos 100 trabajadores. De acuerdo con el modelo DiD, las diferencias entre firmas elegibles y no elegibles son estadísticamente significativas al 1% (***) para la proporción de PcD (panel I.), y no son significativas para la proporción de firmas con un 1% de trabajadores PcD (panel II.). Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

La Figura 4 muestra los resultados de la ley en las condiciones de trabajo de las PcD. En este aspecto no se observa un efecto estadísticamente significativo en los salarios ni en la fracción de PcD con contrato indefinido. Si se observan efectos significativos sobre el total de PcD con contrato indefinido y sobre la masa salarial acumulada por las PcD.⁶

⁶ La masa salarial acumulada de las PcD corresponde al total de los salarios de las PcD en las empresas.

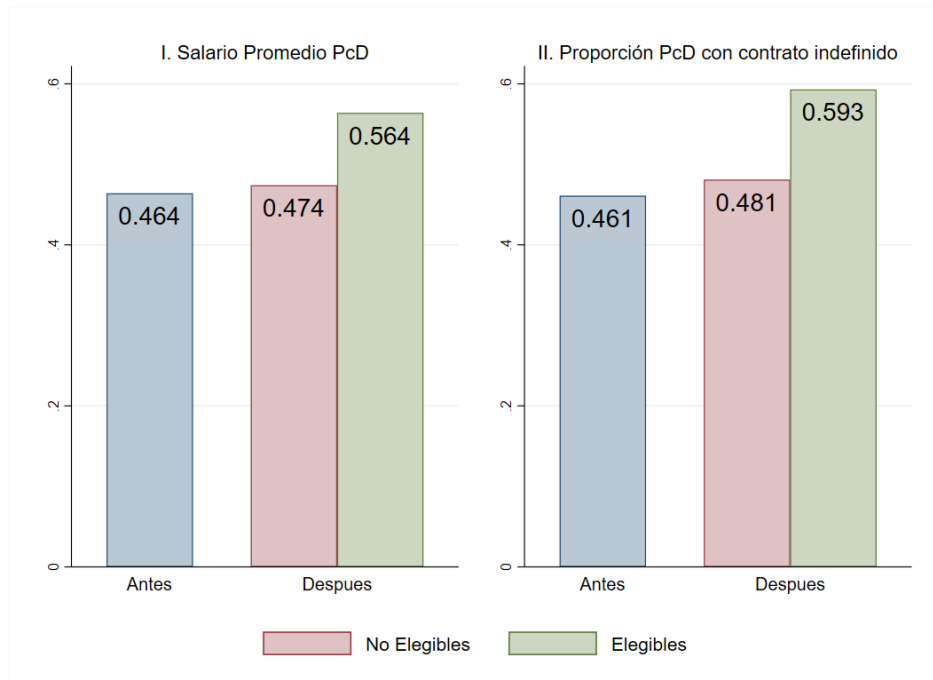


Figura 4: Salario y situación contractual de PcD's

Nota: El panel I. muestra el salario promedio de trabajadores PcD a nivel de firma, en millones de pesos de 2017. El panel II. muestra la proporción de PcD con contrato indefinido a nivel de firma. Los gráficos muestran las medias de las variables a nivel de firma antes y después de la puesta en vigor de la ley, se considera como antes de la ley los años 2016 a 2018, y como después de la ley los años 2019 y 2020. Se incluye a firmas con entre 85 y 205 trabajadores. Se definen como elegibles a firmas con al menos 100 trabajadores. De acuerdo con el modelo DiD, las diferencias entre firmas elegibles y no elegibles no son estadísticamente en ambos paneles (I. y II). Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

El aumento de trabajadores con discapacidad es completamente producto de la retención de trabajadores con discapacidad que la empresa ya tenía (Figura 5). Esto quiere decir que no hay efecto positivo en nuevas contrataciones. Se observa también que el aumento de trabajadores con discapacidad ocurre para todos los tipos de discapacidad, salvo para las situaciones de discapacidad múltiple.

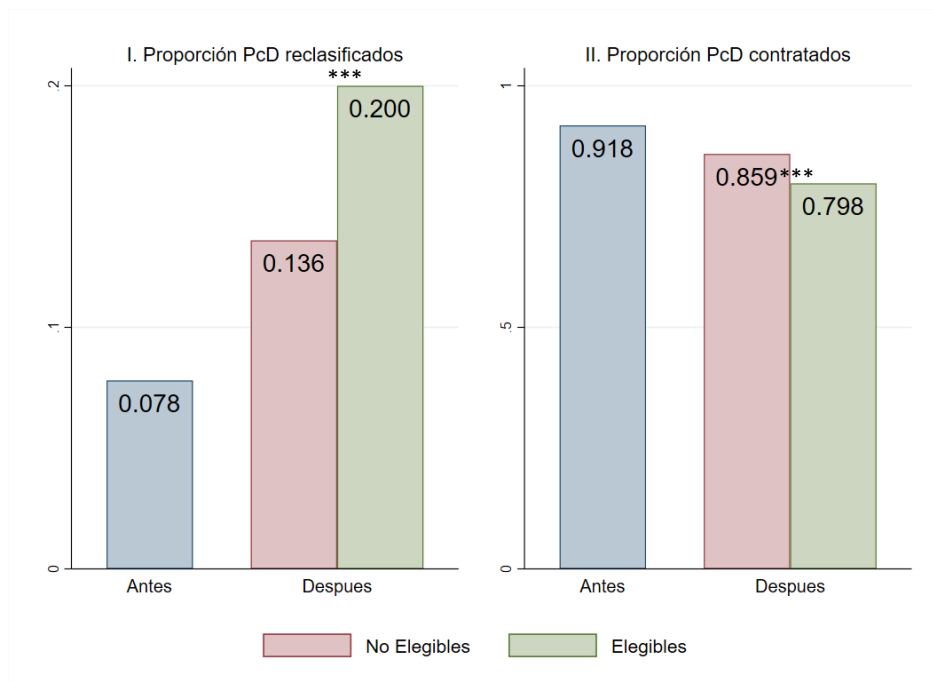


Figura 5: Reclasificación de PcD's

Nota: El panel I. muestra la proporción de PcD reclasificados a nivel de firma. Un trabajador PcD se define como reclasificado como, estando contratado, se inscribe en el RND o recibe pensión de invalidez desde IPS. El panel II. Muestra la proporción de PcD contratados a nivel de firma. Un trabajador PcD se define como contratado cuando es contratado después de su inscripción en RND o de comenzar a recibir una pensión de invalidez desde IPS. Los gráficos muestran las medias de las variables a nivel de firma antes y después de la puesta en vigor de la ley, se considera como antes de la ley los años 2016 a 2018, y como después de la ley los años 2019 y 2020. Se incluye a firmas con entre 85 y 205 trabajadores. Se definen como elegibles a firmas con al menos 100 trabajadores. De acuerdo con el modelo DiD, las diferencias entre firmas elegibles y no elegibles son estadísticamente significativas al 1% (***) en ambos paneles (I. y II.). Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

También se investiga el efecto de la Ley de Inclusión Laboral sobre las medidas de productividad globales en la empresa (Figura 6) como el número de trabajadores, masa salarial, salario promedio, total de trabajadores bajo contrato permanente, y la proporción de estos. Dependiendo de la especificación utilizada se encuentran efectos positivos sobre salario promedio, sobre el total de salarios, la proporción bajo contrato permanente y sobre el total de trabajadores bajo contrato permanente.

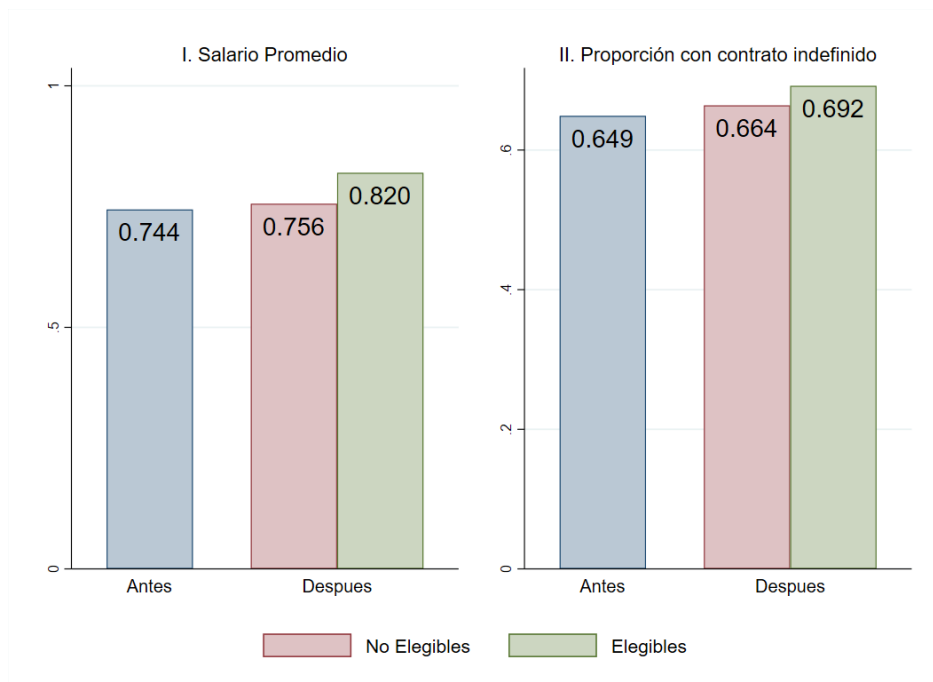


Figura 6: Productividad de la Firma

Nota: El panel I. muestra el salario mensual promedio a nivel de firma, en millones de pesos de 2017. El panel II. muestra la proporción de trabajadores con contrato indefinido a nivel de firma. Los gráficos muestran las medias de las variables a nivel de firma antes y después de la puesta en vigor de la ley, se considera como antes de la ley los años 2016 a 2018, y como después de la ley los años 2019 y 2020. Se incluye a firmas con entre 85 y 205 trabajadores. Se definen como elegibles a firmas con al menos 100 trabajadores. De acuerdo con el modelo DiD, las diferencias entre firmas elegibles y no elegibles no son estadísticamente en ambos paneles (I. y II). Fuente: Elaborado por los autores a partir de RIS, con datos de AFC, IPS y RND.

Pese a que la estadística descriptiva muestra que las empresas de mayor tamaño tienden a contratar a la mayoría de PcD y en una mayor proporción, no se encuentran efectos significativos asociados a interacciones por tamaño en el modelo de diferencias en diferencias.

4. Conclusiones

La Ley de Inclusión Laboral aumenta el porcentaje de PcD en las empresas. Este efecto, sin embargo, no es producto nuevas contrataciones de PcD, sino que de la recalificación y retención de trabajadores con discapacidad ya presentes en las empresas en los años posteriores a la Ley. Se observa, al mismo tiempo, que aumenta la masa salarial acumulada por PcD y el número de trabajadores con discapacidad con contrato, lo que está en línea con el aumento observado en el porcentaje y total de PcD a nivel de empresa. No se observan efectos en el promedio de los salarios PcD, ni en la proporción de PcD bajo contrato indefinido; esto implica que pese a que la inclusión laboral de las PcD aumento, la calidad del trabajo de las PcD (medida a través de salario promedio y tenencia de contrato indefinido) no ha mejorado significativamente con la puesta en vigor de la ley.

SECCIÓN III: Evaluación de Procesos

1. Identificación de los principales procesos y sus obstaculizadores

Se identificaron 5 procesos clave para la implementación de la Ley y luego, para cada uno de ellos, se identificaron obstaculizadores que, de ser eliminados o disminuidos generarían mejoras en el resultado de la Ley. Los 5 procesos son los siguientes:

- Certificación de Discapacidad, relevante tanto para el sector público como para el sector privado.
- Selección y contratación de PCD, relevante para el sector privado.
- Justificación del no cumplimiento de la cuota y adopción de medidas alternativas, relevantes para el sector privado.
- Selección Preferente de PcD, relevante para el sector público.
- Reporte del cumplimiento de la implementación de la Ley, relevante para el sector público.

Con relación a los principales obstaculizadores del **proceso de certificación de discapacidad** se observa que i) la creencia que la credencial de discapacidad puede estigmatizar, aún más, a las PcD; ii) las PcD que ya se encuentran trabajando, no ven la necesidad de certificarse; y iii) las PcD tienen poca información respecto a cómo obtener la credencial y para qué sirve, así como la confidencialidad del Registro Nacional de Discapacidad.

Para los principales obstaculizadores del **proceso de selección y contratación** de la Ley de Inclusión Laboral en el Sector Privado, se observa que la Ley no considera elementos complementarios a la contratación, tales como intermediación laboral, capacitación para PcD, articulación con la Bolsa Nacional de Empleo o las Oficinas de Intermediación laboral, por ejemplo. También se observan grados bajos de accesibilidad en los procesos de selección, y la falta de certificación de parte de escuelas especiales⁷. Relacionado a las creencias y prejuicios, aparecen prejuicios negativos sobre el desempeño de PcD en el trabajo, sobre la posibilidad de que se incorporen en equipos de trabajo o que presenten descompensaciones. También se observa sobreprotección de parte de las familias.

Las PcD suelen tener menor nivel educacional y menor experiencia laboral que personas sin discapacidad, lo que representa una barrera para acceder a todo tipo de puesto de trabajo, y por otro lado los puestos que se ofrecen carecen de ajustes razonables, tales como flexibilidad horaria. Asociado a esto, algunas PcD prefieren trabajar de manera independiente o con flexibilidad horaria, y la Ley no fomenta estas modalidades.

⁷ Tanto de cuarto medio como de competencias en general.

En cuanto a los principales obstaculizadores del **proceso de justificación del no cumplimiento de la cuota de inclusión laboral y adopción de medidas subsidiarias de la Ley de Inclusión Laboral** lo que se observa es que i) la Ley no hace diferencia por tamaño de empresa, lo cual podría incidir en distintos tipos de medidas complementarias (solamente mayor número de trabajadores implica un monto mayor de multa); ii) la Ley de Inclusión Laboral termina siendo una norma más del Código del Trabajo que se debe cumplir para evitar la multa, pero no se realiza un proceso mayor de inserción laboral del PcD que apunte a sus sostenibilidad y que iii) no existe suficiente monitoreo y fiscalización del no cumplimiento de la Ley.

El análisis de los principales obstaculizadores en los procesos relevantes para el sector público permite concluir que en él existe un interesante espacio de mejora para la implementación de la Ley de Inclusión Laboral. En concreto, para el **proceso de selección preferente en el sector público de la Ley de Inclusión Laboral**, como principales obstaculizadores se observan elementos similares a los ya señalados para el proceso de selección en el sector privado, pero se agregan otros entre los que destacan: i) no se obliga el cumplimiento de cuota y solamente se reduce a una selección preferente en igualdad de condiciones; ii) en el Estado las dotaciones de personal (de planta y contrata) están establecidas en otros cuerpos normativos, limitando la contratación de PcD; iii) el Estatuto Administrativo no permite contrataciones a personas sin licenciatura de enseñanza media, lo que deja fuera a PcD que estudiaron en escuelas especiales o que no cuentan con estudios de educación media completos; iv) el monitoreo otorgado a Servicio Civil es insuficiente, y no resulta ser un incentivo a la contratación de PcD; y finalmente v) existe un vacío institucional respecto al organismo que debería tener rol de supervisión y fiscalización de la Ley.

Por último, y en relación a los principales obstaculizadores del **proceso de reporte del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en el Sector Público** lo que se observó es que i) el Reporte de no cumplimiento termina siendo un trámite administrativo que no colabora con los objetivos de la Ley; ii) hay ausencia de ente que realice función real de monitoreo y fiscalización; y iii) los organismos públicos solamente deben reportar si cumplen con la cuota de inclusión laboral o, en caso contrario, por qué no cumplen con dicha cuota. En suma, el proceso de reporte no resulta ser un incentivo a la contratación de PcD.

2. Siete propuestas de mejora en la implementación de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Considerando los obstaculizadores identificados, se presentan una serie de recomendaciones de política pública que pueden ser de utilidad para potenciar los impactos de la Ley. A continuación, su resumen:

Certificación de Discapacidad: Se propone realizar una campaña de difusión de la credencial de discapacidad que apunte a superar los obstaculizadores identificados, además de permitir la certificación de discapacidad también con certificado del Programa de Integración Escolar (PIE).

Implementación de la Ley de Inclusión Laboral: Se propone crear un programa público que apoye los procesos de la ley de inclusión (radicado en SENCE-MINTRAB) con apoyo de SENADIS, y fortalecimiento de las OMIL.

Intermediación laboral: Se propone revisar si es pertinente realizar cambios a la Ley de modo de incorporar este proceso, o favorecerlo a través de otros instrumentos públicos.

Adecuaciones razonables: Para apoyar la utilización de ajustes razonables se propone analizar factibilidad de que parte de los recursos obtenidos como medida subsidiaria (donaciones) sea utilizado en fondos “concurables” para la implementación de adecuaciones en pymes, puesto que en ella se observan las mayores dificultades.

Monitoreo del cumplimiento de la Ley: Se propone reforzar el rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo y buscar otros incentivos que obliguen a las empresas a su cumplimiento como, por ejemplo, que ChileCompra exija el reporte de cumplimiento de la ley en Chileproveedores. También se propone la creación de un observatorio de inclusión laboral.

Difusión de la Ley de Inclusión Laboral: Se propone continuar difundiendo la Ley en el ámbito de la inclusión y los derechos sociales, la dignidad de las personas y la diversidad.

Implementación de la ley en el sector público: Se propone superar las limitaciones en el número de funcionarios (planta y contrata) por medio de glosas presupuestarias que consideren cupos especiales, hacer accesibles las ofertas laborales de cada servicio público y del portal www.empleospublicos.cl, definir un organismo rector y coordinador de la implementación de la Ley (fortalecer rol de la Dirección Nacional de Servicio Civil u otro), revisar si corresponde a Contraloría General de la República el rol de fiscalizador del cumplimiento de la Ley, incorporar indicador de desempeño de “inclusión” en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), reportar al Congreso Nacional al menos 2 veces al año (ley de presupuesto y cierre del año), a la comisión que corresponda y exigir certificado de Dirección de Trabajo de cumplimiento de cuota a contratistas que se relacionan con el Estado por medio de glosas presupuestarias (como es el caso de JUNAEB, que se relaciona con muchas empresas privadas).

