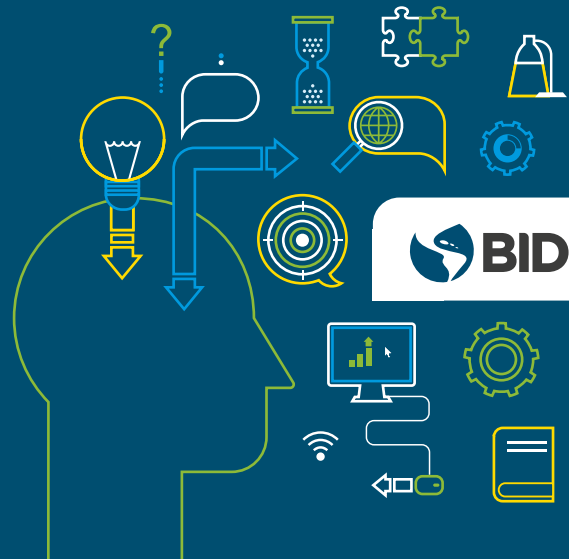


¿Cómo influyen las leyes y los incentivos en el cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad?

N.º 122 | Junio de 2024

Autores: Suzanne Duryea, Claudia Martínez A. y Raimundo Smith.



La Ley 21.015 de Chile, que establece una cuota de empleo del 1% para personas con discapacidad (PcD) en empresas grandes, generó un aumento de 15,8% en el empleo de PcD y un 3,6% más de empresas elegibles empleando a PcD.



Las cartas informativas enviadas a las empresas elegibles aumentaron el empleo de PcD en 0,13 trabajadores. Este enfoque costo efectivo tiene un impacto importante con costos de implementación mínimos.



Los resultados son obstaculizados por el hecho de que una parte importante del aumento se explica por la reclasificación de los trabajadores ya existentes, y, por lo tanto, no representa una verdadera inclusión laboral. Este es particularmente el caso cuando a las empresas se les incentiva el cumplimiento.



CONTEXTO

Las personas con discapacidad (PcD) enfrentan dificultades importantes en la inclusión en el mercado laboral, experimentando tasas de empleo y salarios más bajos debido a las brechas educativas y a las barreras en el lugar de trabajo. Las políticas de acción afirmativa, que incluyen cuotas de contratación, se han implementado globalmente, aunque su efectividad varía. En Chile, a pesar de varias iniciativas, las PcD todavía se enfrentan a una brecha de participación del 19% y a una brecha salarial del 21%.

Chile aprobó la Ley 21.015 en 2017, mandando a las empresas con más de 100 trabajadores a mantener una cuota de empleo del 1% para PcD en 2019. Los trabajadores deben estar incluidos en el registro de discapacidad, lo que incentiva el registro a pesar de las barreras existentes. También hay métodos alternativos de cumplimiento, supervisados por la Dirección del Trabajo, DT.



PROYECTO

El proyecto de investigación empleó una metodología de diferencias en diferencias (DiD) para evaluar el impacto de las cuotas de inclusión laboral en Chile. Las empresas con 83 a 158 empleados, en torno al umbral de 100 trabajadores, fueron analizadas antes y después de la implementación utilizando una combinación de cruce de umbrales e incorporación progresiva de las cuotas para la identificación.

Adicionalmente, el proyecto llevó a cabo un experimento que incluía cartas informativas enviadas a las empresas elegibles para las cuotas, utilizando una estrategia de diferencias en diferencias para medir su impacto en el cumplimiento y el empleo de PcD. Estas cartas contenían información sobre aspectos relevantes de la ley de inclusión laboral, y en mayo de 2018 fueron enviadas por la Dirección del Trabajo a las empresas que estaban sujetas a las cuotas.



RESULTADOS

El cruce de umbrales después de las cuotas aumentó el número de PcD en la empresa en 0,08, y este resultado es significativo al nivel del 1%, y representa un aumento del 15,8%. También observamos que las empresas ahora tenían 3,6% más de probabilidades de tener al menos un trabajador PcD. Como comparación, el número promedio de PcD que trabajaba en empresas por encima del umbral era de 0,49 antes de la incorporación de las cuotas, mientras que el 53% de las empresas tenían al menos un trabajador PcD.

Hay dos canales que explican esta mayor inclusión laboral, la contratación de trabajadores PcD y la reclasificación de trabajadores existentes (mediante su registro en el Registro Nacional de Discapacidad, RND, o el pago de pensiones de invalidez). Si bien estos dos canales experimentaron un crecimiento importante –con 0,049 nuevas contrataciones y 0,034 trabajadores reclasificados–, las reclasificaciones aumentaron en un margen mucho mayor con respecto a los niveles anteriores a las cuotas, donde las contrataciones en promedio eran de 0,45 y las reclasificaciones eran de 0,039 en las empresas elegibles para las cuotas.

También observamos que la incorporación de las cuotas no tuvo efectos perjudiciales en la productividad general de la empresa, medidas por su probabilidad de supervivencia, número de trabajadores, masa salarial, salarios promedio y capacidad para contratar a trabajadores de forma permanente en lugar de temporal.

En relación con los efectos de las cartas, nuestros resultados fueron consistentes con la evidencia del impacto de las cuotas, y se observó que el tratamiento creó 0,13 trabajadores PcD adicionales, y que este efecto fue impulsado por el tratamiento informativo. El mecanismo detrás de este resultado fue la reclasificación de los trabajadores existentes, con el tratamiento generando un aumento del 0,08 en el número de trabajadores reclasificados.



IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS

Aumentar el número de trabajadores con discapacidad mediante la reclasificación de trabajadores existentes como trabajadores con discapacidad, como hacen actualmente muchas empresas, no condice con el espíritu de la ley.

Es posible que este mecanismo disminuya a lo largo del tiempo, porque debería haber un número fijo de trabajadores posibles para reclasificar y porque las empresas pueden disminuir su sesgo contra los trabajadores con discapacidades si su experiencia con ellos es positiva.

Los resultados del experimento revelan que la información es una herramienta rentable. Nuestro estudio no puede distinguir si las cartas son efectivas porque las empresas no están informadas de la ley, o si se debe a que su contenido es tratado como una amenaza de auditoría. Sin embargo, la importancia de los impactos con el costo mínimo de la intervención señala una vía para diseñar políticas eficientes.

Concepto clave

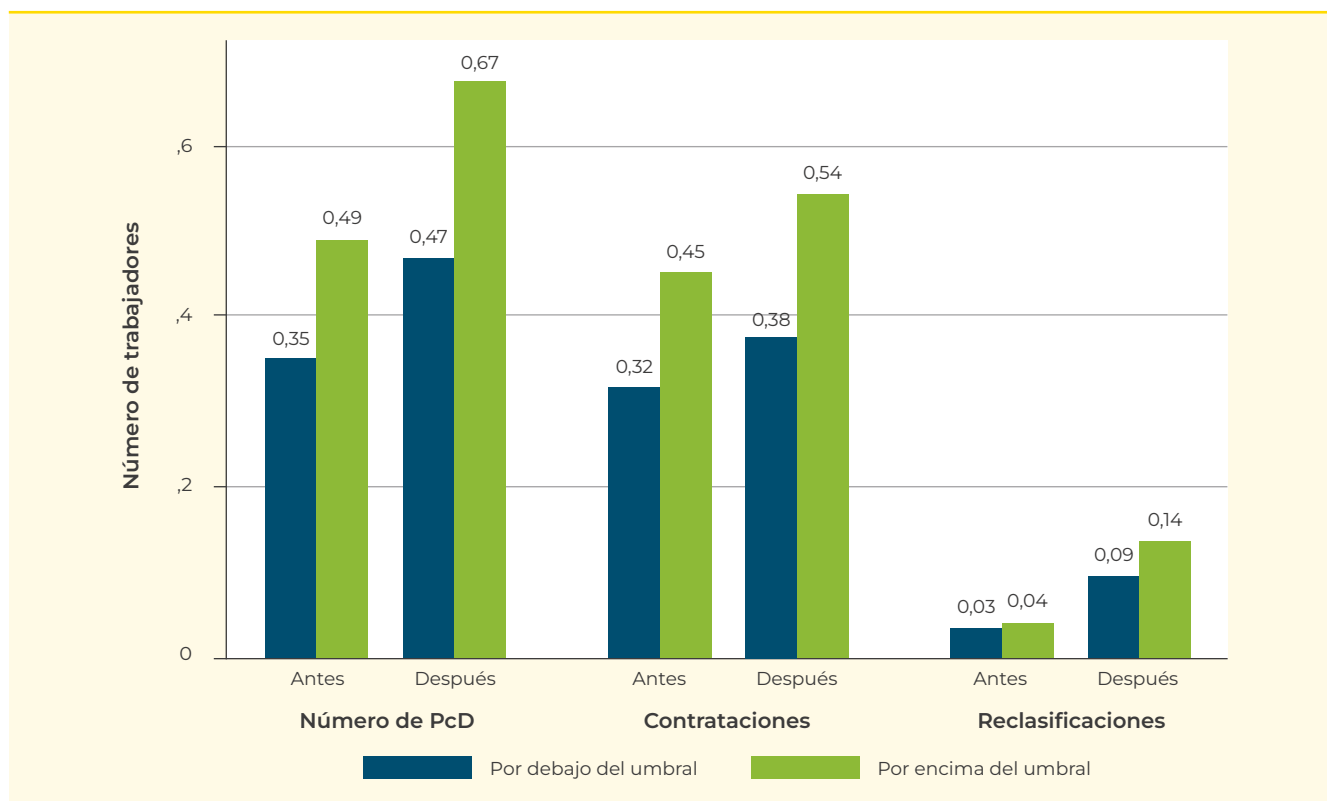
DT



La Dirección del Trabajo de Chile, asegura el cumplimiento de la legislación laboral supervisando, interpretando y orientando la aplicación correcta de las regulaciones para lograr relaciones equilibradas entre empleadores y trabajadores.

La Dirección del Trabajo informa sobre un pequeño número de auditorías programadas –sólo 100 y 200 en 2019 y 2020, respectivamente– lo que revela la necesidad de más amenazas de auditorías creíbles para mejorar el cumplimiento.

GRÁFICO 1. Impacto de las cuotas

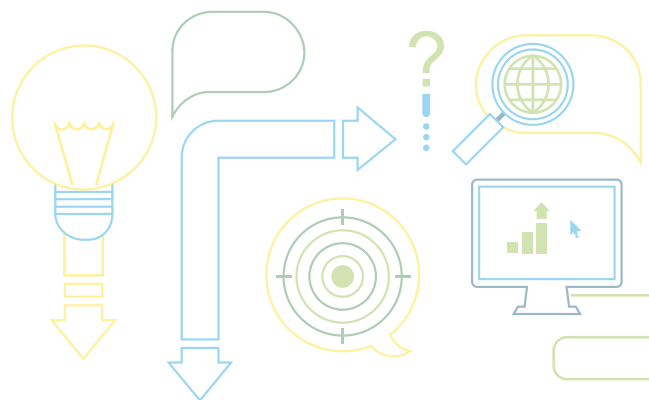


Nota: Las empresas por debajo del umbral tienen entre 83 y 99 trabajadores. Las empresas por encima del umbral tienen entre 100 y 158 trabajadores. Los períodos antes de la incorporación de las cuotas son los años 2016 a 2018. Los períodos después de la incorporación son los años 2019 a 2020. El eje Y es el número de trabajadores a nivel de la empresa. El número de PcD es el número promedio de trabajadores con una discapacidad a nivel de la empresa. La contratación es el número de trabajadores con una discapacidad contratados por la empresa después de que se registraron en el RND o comenzaron a recibir una pensión de invalidez. Las reclasificaciones son el número de trabajadores en la empresa que se registraron en el RND o que comenzaron a recibir una pensión de invalidez durante el actual período laboral.

Concepto clave

RND

El Registro Nacional de Discapacidad de Chile, que sigue las directrices de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (ICF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

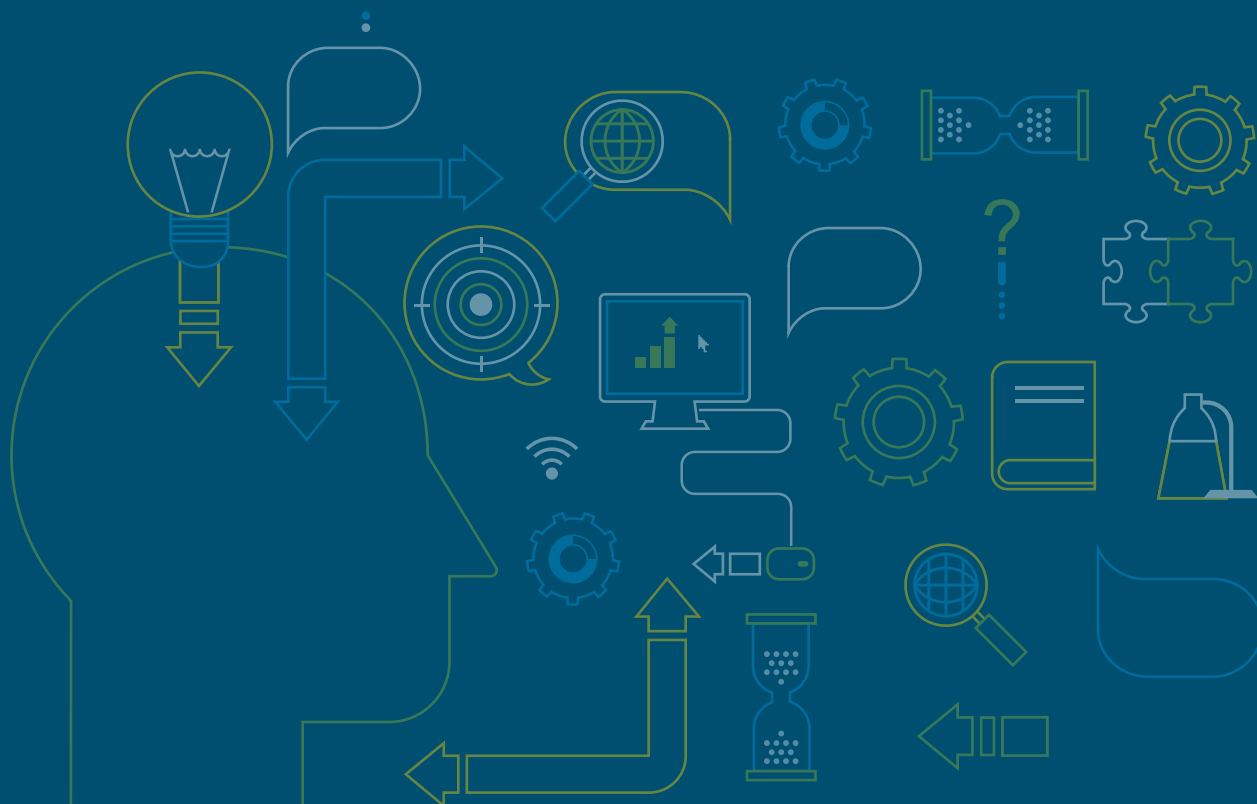


ESTUDIO COMPLETO

[Duryea, Suzanne, Claudia Martínez A. y Raimundo Smith. 2024. "Disability Employment Quotas: Effects of Laws and Nudges." Documento de trabajo del BID No. 1539. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.](#)

Departamento de Investigación y Economista Jefe

El Departamento de Investigación y Economista Jefe es un generador de ideas innovadoras que apoyan la agenda de políticas estratégicas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y sus países miembros con el fin de lograr un desarrollo económico sostenible y equitativo de la región. Para maximizar el impacto de su investigación, el Departamento de Investigación lleva a cabo actividades que sirven de insumos a otros departamentos del Banco, los gobiernos, la comunidad académica y la sociedad civil en la región.



Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

