



PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030

LEGISLATURA 374

Dispone como beneficiarios de la cuota preferente de inclusión laboral a las y los cuidadores no remunerados y otras personas que indica.

SESIÓN N° 28

☒ PRIMER TRÁMITE CONST.

FECHA 02-06-2026

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

- ☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL

☐ 02.- DEFENSA NACIONAL

☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO

☐ 04.- EDUCACIÓN

☐ 05.- HACIENDA

☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN

☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO

☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA

☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS

☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA

☐ 11.- SALUD

☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

☐ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO

☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN

☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS

☐ 18.- LA FAMILIA
- ☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

☐ 20.- BIENES NACIONALES

☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS

☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS

☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES

☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA

☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA

☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN

☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN

☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN

☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.

☐ COMISIÓN MIXTA.

☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.

☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.

☐ OTRA:



PROYECTO PARA AMPLIAR LOS BENEFICIARIOS DE LA CUOTA PREFERENTE DE INCLUSIÓN LABORAL A LAS Y LOS CUIDADORES NO REMUNERADOS Y OTRAS PERSONAS QUE INDICA

ANTECEDENTES:

1.- La Ley N° 21.015, promulgada en 2017, estableció por primera vez en Chile la obligación de que las empresas y organismos públicos con 100 o más trabajadores reservarán al menos un 1% de su dotación anual para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Esta normativa representó un hito, al fijar una cuota mínima de inclusión y consagrar el principio de selección preferente en igualdad de condiciones de mérito dentro de los procesos de contratación pública¹.

2.- Posteriormente, la Ley N° 21.690, publicada en agosto de 2024, reforzó y amplió este marco normativo. Entre sus principales modificaciones destaca el **aumento de la cuota legal de contratación al 2%**; la incorporación de nuevas obligaciones de accesibilidad y ajustes razonables; la figura del/a gestor/a de inclusión laboral; el fortalecimiento de la fiscalización a cargo de la Dirección del Trabajo; y la aplicación de sanciones más estrictas para las instituciones incumplidoras. En particular, el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.690 **dispone que la entrada en vigencia de esta normativa estará sujeta a la verificación del cumplimiento de la cuota legal del 1% por parte de, al menos, el 80% de las empresas e instituciones obligadas.** Para acreditar dicho cumplimiento, el artículo establece la elaboración de un informe anual a cargo conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda².

3.- Conforme evidencia el Informe del estado de cumplimiento de la cuota de contratación de la Ley N° 21.015, de agosto de 2025: En 2024, el cumplimiento total de la cuota legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez alcanzó un 24,8%, lo que representa un incremento de +2,4 puntos porcentuales respecto

¹ Informe del estado de cumplimiento de la cuota de contratación de la Ley N°21.015, sobre materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Agosto 2025.

² Informe del estado de cumplimiento de la cuota de contratación de la Ley N°21.015, sobre materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Agosto 2025



de 2023 (22,4%). En el Sector Privado, de las 6.463 empresas obligadas, 1.545 (23,9%) cumplen con la cuota, lo que significa un alza de +2.7 p.p. en comparación con el año anterior. **Pese a la mejora, 3 de cada 4 empresas aún no alcanzan el estándar exigido. Siendo frecuente la declaración de trabajadores no acreditados en el Registro Nacional de Discapacidad ni como asignatarios de una pensión de invalidez.**

4.- En el Sector Público, de las 417 instituciones obligadas, 162 (38,8%) cumplen con la normativa, cifra que muestra una leve caída de -2,0 p.p. respecto al 2023 (40,8%). La menor tasa se observa en los Organismos Autónomos, mientras que las Municipalidades presentan los mayores niveles relativos de cumplimiento. **Estos resultados evidencian una leve mejora en el cumplimiento global, aunque aún distante de la meta legal que exige acreditar un cumplimiento superior al 80% de las entidades obligadas para la entrada en vigencia de la cuota del 2%, establecida en la Ley N° 21.690³.**

5.- Conforme a los resultados del precitado informe, si bien se observa un avance en el cumplimiento global de la cuota de inclusión laboral, aún quedan brechas relevantes que abordar para alcanzar el cumplimiento y meta legal exigida originalmente del 80%, que permita avanzar hacia la entrada en vigencia de la cuota establecida en la Ley 21.690, de un 2%. Entre las principales brechas, como evidencia el informe de cumplimiento, es, por ejemplo, que 2.104 empresas (32,6%) declaran trabajadores/as para dar cumplimiento a la Ley N°21.015, **pero estos no están acreditados con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422** -es decir, no están inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad ni son asignatarios de pensión de invalidez-. **Por lo tanto, estos trabajadores/as no se consideran para los efectos del cálculo de la cuota de contratación,** es decir, que existen personas que presentan algún tipo de discapacidad pero que, sin embargo, al no estar inscritos en el registro de discapacidad ni asignatarios de pensión de invalidez, no son considerados para efectos del cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 21.015.

6.- Por otra parte, la Ley 21.380, del año 2021, Reconoce a los Cuidadores o Cuidadoras el Derecho a la Atención Preferente en el ámbito de la Salud, es que se desarrolla normativamente una serie de iniciativas orientadas a visibilizar la labor de cuidador y de corregir la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado. En el mismo espíritu, la Ley 21.645, que modifica el Título II del libro II del Código del Trabajo "*de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar*" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica", establece en su artículo 152 quáter O bis, el deber

³ Informe del estado de cumplimiento de la cuota de contratación de la Ley N°21.015, sobre materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Agosto 2025.



de los empleadores de a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, **que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.**

7.- Un hito relevante en materia del derecho a cuidar y ser cuidado, se dio durante el presente año, con la dictación de la Ley 21.805, Que reconoce el derecho al cuidado y crea el sistema nacional de apoyos y cuidados, estableciendo el deber del estado de garantizar de manera gradual y progresiva el derecho a ser cuidado, tanto para quienes se encuentran en una situación de discapacidad, pero relevante, es que también lo establece para sus cuidadores, y en su artículo 1° dispone:

*Artículo 1.- Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto reconocer a todas las personas el derecho al cuidado, el cual comprende tanto el derecho a cuidar, como a ser cuidado y al autocuidado. El derecho al cuidado se garantizará de manera gradual y progresiva a las personas que, en atención a su situación de dependencia o por no haber alcanzado su plena autonomía, requieran recibir cuidados; **y a las personas cuidadoras, sean éstas remuneradas o no.** Asimismo, la presente ley establece el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados que tiene por finalidad promover la autonomía, autovalencia y la vida independiente; prevenir la dependencia; y proveer apoyos y cuidados en un marco de corresponsabilidad social y de género.*

La precitada Ley además define en su artículo 2° numero 9:

Persona cuidadora no remunerada: toda persona que, sin recibir remuneración ni mantener una relación contractual, realiza trabajos o labores de cuidado para personas con dependencia por motivos de salud, curso de vida o discapacidad, así como para niños, niñas y adolescentes, sin perjuicio de la existencia de un vínculo de parentesco entre ellas o de la pertenencia a un mismo hogar.

Crea, asimismo, en su artículo 6° Sistema Nacional de Apoyos y Cuidado, siendo titulares de dicho sistema conforme dispone el Artículo 8 también los cuidadores:

*Titulares del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados. Son titulares del Sistema los niños, niñas y adolescentes; las personas con discapacidad; las personas mayores y las personas con dependencia; en la medida que requieran apoyos o cuidados, de conformidad con lo dispuesto en esta ley. **También son titulares de este Sistema las personas cuidadoras.***



8.- Como antecedente al desarrollo de toda la precitada normativa, en noviembre del año 2022, durante el Gobierno del Presidente Gabriel Boric se creó el registro nacional de personas cuidadores, como un registro complementario al Registro Social de Hogares, con el objetivo de identificar y beneficiar a las personas cuidadoras que realizan sus labores en forma no remunerada, buscaba corregir paulatinamente la desigualdad en la distribución de las labores de cuidado, apoyando a través de diversos programas a estas personas.

9.- A cuatro años de la creación del registro de cuidadores, las cifras hablan por sí mismas, conforme a los datos entregados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, para agosto del año 2025, ya existían más de 216.000 personas registradas en El Sistema Nacional de Apoyos y cuidados, Chile Cuida. Cifra que para el año 2026, ascendió a 253.000 personas.

10.- Relevante es que, de estas cifras, **aproximadamente el 86% de las personas registradas como cuidadoras son mujeres y que tres de cada cuatro viven en hogares del 40% más vulnerable de Chile.** Esta inscripción establece una serie de atenciones preferentes en instituciones del Estado para los cuidadores como otros beneficios y programas enfocados precisamente en quienes desarrollan labores de cuidado. Sin embargo, se debe tener presente que aún existe una gran cantidad de personas que son cuidadores informales, por lo que este universo de inscritos es solo una parte de la realidad que puede visibilizarse.

11.- Cabe destacar que, conforme a los datos evidenciados, es posible concluir que rol de cuidadora a menudo recae sobre las mujeres, lo que puede llevar a la postergación de metas personales y a una menor participación en el mundo laboral, como, asimismo, menos oportunidades de formación educacional y profesional, como destaca el artículo del medio de comunicación “EL PAÍS Chile”, en el que se señala además, que conforme a estudio cualitativo del Banco Central de Chile, las responsabilidades familiares, como las labores domésticas y de cuidado, son un motivo importante para que las mujeres reduzcan su participación en el mercado laboral. En este sentido, el Plan de Acción Nacional de Cuidados (2022-2026) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, establece como objetivo estratégico la valorización del trabajo de cuidado y la reducción de brechas de género; en la misma línea, el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Chile, obliga al Estado a adoptar medidas para que las responsabilidades familiares no constituyan motivo de discriminación laboral. Por tanto, se trata de una iniciativa que enmarca en una política pública formal del Estado de Chile, respaldada por el derecho internacional vinculante al proyecto.

12.- En este sentido, la Ley 21.015, de inclusión laboral, no considero como beneficiarios de dicha cuota laboral de inclusión a quienes desarrollan labores de cuidado no remunerada. Se trata de personas que no obstante no tener ningún impedimento para desarrollar labores remuneradas, no pueden desarrollarlas pues se encuentran al cuidado no remunerado de



otras personas con discapacidad, adultos mayores, menores y/o personas con problemas graves de salud mental, que han impedido su inserción laboral, y que, a mayor abundamiento, tal como señala el estudio precitado, afecta principalmente a mujeres con altos niveles de vulnerabilidad social y económica.

13.-Paralelo a esta realidad, lo cierto es que al presente año, aún no se logra el 80% del cumplimiento de la Ley 21.015, de inclusión con personas de discapacidad, entre las principales razones, por no existir suficientes personas que cumplan con los requisitos que establece dicha Ley para ser beneficiarios de la cuota de inclusión laboral preferente; convirtiéndose esta situación en una barrera para la aplicación de la Ley 21.690 que amplía a 2% esta cuota en la medida que se alcanza el 80% del cumplimiento de la cuota mínima del inclusión del 1%; forzando muchas veces a los empleadores a tener que recurrir a otras formas de cumplimiento de la mentada Ley a través de donaciones a fundaciones y otras alternativas de cumplimiento que plantea la Ley.

14.- Por todo lo anteriormente expuesto, y considerando los cambios sociales como culturales que hemos venido experimentando como país, resulta fundamental no solo visibilizar y corregir las desigualdades estructurales que sufren quienes padecen de alguna discapacidad que les impide desarrollar una vida laboral en iguales condiciones que el resto de las personas, sino que además, resulta necesario abordar la situación de desigualdad de quienes ejercen las labores de cuidado no remunerado, y brindarles alguna alternativa laboral acorde con sus capacidades y labores de cuidado.

IDEA MATRIZ DEL PROYECTO:

Ampliar el beneficio de cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad, consagrado en la Ley 21.015 y Ley 21.690, a quienes ejercen o hayan ejercido la labor de cuidador o cuidadora no remunerada y que se encuentren inscritos o hayan estado inscritos en el registro de cuidadores y cuidadoras, para el caso que no existan postulantes que cumplan con los requisitos para acceder a dicha cuota; como asimismo, incorporar a personas que teniendo algún grado de discapacidad no cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, o no sean beneficiarios de pensión de invalidez.

Por todo lo anteriormente expuesto, vengo a proponer el presente proyecto de Ley;

PROYECTO DE LEY

"Artículo primero. - Modifícase la Ley 20.422, que Establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, en los siguientes términos:

2. sustituir el inciso 2 del artículo 45 por el que sigue:



“En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 2% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley. En caso que no existan postulantes que cumplan con estos requisitos, podrán contratar a personas que desarrollen o hayan desarrollado labores de cuidado no remunerada en los términos del artículo 2° número 9 de la Ley 21.805; y que se encuentren inscritos o hayan estado inscritos en el registro nacional de personas cuidadoras, como a personas que teniendo algún grado de discapacidad no cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, o no sean beneficiarios de pensión de invalidez. La acreditación de cuidador o cuidadora se verificará mediante el certificado del registro del Sistema Chile Cuida.

Artículo segundo: para modificar el artículo 157 Bis del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

“Para agregar un nuevo inciso tercero, del siguiente tenor:

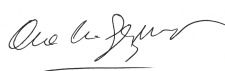
En caso que no existan postulantes que cumplan con lo dispuesto precedentemente, podrán contratar a personas que desarrollen o hayan desarrollado labores de cuidado no remunerada en los términos del artículo a 2° número 9 de la Ley 21.805 que se encuentren inscritos o hayan estado inscritos en el registro nacional de personas cuidadoras, como a personas que teniendo algún grado de discapacidad no cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, o no sean beneficiarios de pensión de invalidez. la acreditación de cuidador o cuidadora se verificará mediante certificado del registro del Sistema Chile Cuida


José Montalva Feuerhake
Diputado de la República




FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. JOSÉ MONTALVA F.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. LUIS BALLA V.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. ANA MARÍA GAZMURI V.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. CARLOS CUADRADO P.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. JORGE ZAMBRANO P.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR ULLOA A.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. ANDREA PARRA S.

