



Estadísticas Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral Desde 01 abril 2018 al 31 enero 2026

ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Información está actualizada al 04 febrero 2026. Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo pueden sufrir variaciones debido a las actualizaciones de los sistemas de registro e información, incluso con efecto retroactivo.

Contenido

<i>Informe de Inclusión Laboral</i>	6
1. Comunicación Electrónica	7
<i>Empresas</i>	9
Cuadro 1: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según año declaración	9
Cuadro 2: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según región de la casa matriz de la empresa y año declaración	10
Cuadro 3: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según declaración de uso de medidas subsidiarias y año declaración	11
Cuadro 4: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según declaración de uso de medidas subsidiarias, declaración de razones fundadas para excusar el cumplimiento de la obligación de contratar trabajadores con discapacidad y año declaración	12
Cuadro 5: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según registro de políticas de inclusión laboral y año declaración	13
Cuadro 6: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según registro de gestores de inclusión laboral y año declaración	14
Cuadro 7: Cantidad de cargos y personas contratadas como gestores/as de inclusión que han sido informados por las empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según año declaración	15
2. Contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral	16
<i>Contratos registrados</i>	18
Cuadro 8: Cantidad de contratos, trabajadores y empresas que registraron contratos bajo la Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según estado del contrato a enero del 2026	18
Cuadro 9: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según fecha de inicio de la relación laboral y estado del contrato a enero del 2026	19
Cuadro 10: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según sexo y condición de los trabajadores	20
Cuadro 11: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según tramo etario y condición de los trabajadores	21

Cuadro 12: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según tipo de trabajo _____	22
Cuadro 13: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según duración del contrato _____	23
Cuadro 14: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral y trabajadores, según región en la que se desempeñan los trabajadores _____	24
Contratos terminados _____	25
Cuadro 15: Cantidad y porcentaje de contratos terminados de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según causal de término del contrato _____	25
Contratos vigentes _____	26
Cuadro 16: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según sexo y condición de los trabajadores _____	26
Cuadro 17: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según tramo etario y condición de los trabajadores _____	27
Cuadro 18: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según tipo de jornada semanal de trabajo _____	28
Cuadro 19: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según duración del contrato _____	29
Cuadro 20: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, y trabajadores, según región en la que se desempeñan los trabajadores _____	30
Trabajadores con contratos vigentes _____	31
Cuadro 21: Cantidad y porcentaje de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según nacionalidad _____	31
Cuadro 22: Cantidad y porcentaje de trabajadores extranjeros con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según nacionalidad _____	32

Gráfico 1: Distribución porcentual de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según nacionalidad	33
Cuadro 23: Remuneración imponible promedio mensual de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según sexo de los trabajadores y región en la que se desempeñan	34
Gráfico 2: Remuneración imponible promedio mensual de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según sexo de los trabajadores y región en la que se desempeñan	35
Empresas	36
Cuadro 24: Cantidad de empresas con contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral y empresas con contratos vigentes durante enero del 2026	36
Cuadro 25: Cantidad de empresas con contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según región en la que se desempeñan los trabajadores	37
3. Actividad Inspectiva	38
Denuncias	38
Cuadro 26: Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según tipo de solicitante y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	38
Cuadro 27: Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según región y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	39
Materias Denunciadas	40
Cuadro 28: Cantidad de materias denunciadas ante la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	40
Empresas Denunciadas	42
Cuadro 29: Cantidad de empresas denunciadas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	42
Fiscalizaciones	43
Cuadro 30: Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según origen de la fiscalización y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	43
Cuadro 31: Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según región y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	44

Cuadro 32: Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según tipo de término de la fiscalización y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	45
<i>Materias Fiscalizadas</i>	46
Cuadro 33: Cantidad de materias fiscalizadas por la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	46
<i>Empresas Fiscalizadas</i>	48
Cuadro 34: Cantidad de empresas fiscalizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	48
<i>Materias Sancionadas y Multas</i>	49
Cuadro 35: Cantidad de materias sancionadas en multas cursadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	49
Cuadro 36: Montos iniciales en multas cursadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	51
<i>Empresas Sancionadas</i>	54
Cuadro 37: Cantidad de empresas sancionadas en fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026	54
4. Glosario	55
5. Normativa	58
Anexo 1: Materias de inclusión laboral	60
Anexo 2: Programas de fiscalización de Ley de Inclusión Laboral	62

Informe de Inclusión Laboral

La Ley N° 21.015, conocida como “Ley de Inclusión Laboral”, establece un mecanismo que incentiva la incorporación de personas con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez al mundo laboral, garantizando la reserva legal de empleos para un porcentaje de personas con esta condición.

Los destinatarios de esta normativa son los empleadores del sector público y privado, debiendo tener presente que, en cuanto al régimen de vigencia, se dispuso su obligatoriedad a partir del 1° de abril de 2018, para las empresas de 200 o más trabajadores y a partir del 1° de abril de 2019 para las empresas que tengan entre 100 y 199 trabajadores.

Así las cosas, de acuerdo con las modificaciones introducidas por la ley 21.015 a los artículos: 45 de la ley 20.422, que establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; y al Código del Trabajo, introduciendo los artículos artículo 157 bis y 157 ter. Las empresas que tengan 100 o más personas trabajadoras deben contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sea asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de trabajadores de la empresa.

Por su parte, De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, los empleadores del sector privado deberán registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, así como sus modificaciones o término, en un plazo de 15 días contados desde la celebración del respectivo contrato de trabajo, plazo que, de acuerdo al artículo quinto transitorio del Reglamento de la Ley de Inclusión, se extendió a 6 meses, durante el primer año de vigencia de la Ley.

Asimismo, durante enero de cada año, las empresas privadas con obligación de cumplir la Ley de inclusión deben realizar el trámite “Comunicación Electrónica”, en que informan:

- su dotación mensual de trabajadores/as, con el objetivo de calcular la cuota de contratación del 1% según la Ley N° 21.015
- en caso de no alcanzar la cuota de contratación, indicar medidas subsidiarias de cumplimiento alternativo y las razones fundadas (como la naturaleza de las funciones o falta de candidatos).
- Políticas de inclusión laboral
- Gestor de inclusión laboral

Cabe tener presente, que la información entregada por los empleadores mediante declaraciones juradas y resumida en este reporte, corresponde a datos autorreportados, por lo que su contenido, veracidad y ajuste a la legalidad, es materia de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

Este reporte presenta los resultados obtenidos del procesamiento de los registros antes mencionados, así como también de la información obtenida producto de la actividad inspectiva en materias específicas de la Ley N° 21.015, desde su entrada en vigor (01.04.2018) hasta el mes inmediatamente anterior a la publicación de este documento.

Los contenidos se presentan en cinco secciones. La primera hace referencia a la comunicación electrónica, la segunda al sistema de registro de contratos y la tercera, a la actividad inspectiva con relación al cumplimiento de la normativa. Finalmente, se agrega un glosario básico de términos utilizados en los cuadros de datos y normativa vigente.

1. Comunicación Electrónica

Durante enero de cada año, las empresas privadas con obligación de cumplir la Ley de inclusión deben realizar el trámite "Comunicación Electrónica", en que informan:

- su dotación mensual de trabajadores/as, con el objetivo de calcular la cuota de contratación del 1% según la Ley N° 21.015
- en caso de no alcanzar la cuota de contratación, indicar medidas subsidiarias de cumplimiento alternativo y las razones fundadas (como la naturaleza de las funciones o falta de candidatos).
- Políticas de inclusión laboral
- Gestor de inclusión laboral

Cabe señalar que los meses de referencia para la comunicación electrónica corresponden a:

- Hasta el año de declaración 2023: tanto el total de contratos como las medidas alternativas utilizadas, correspondían a información ejecutada en el año inmediatamente anterior: 2018 (abril a diciembre); 2019 al 2023 (enero a diciembre de cada año);
- En cambio, para las declaraciones 2024 (enero a octubre 2023), 2025 (noviembre 2023 a octubre 2024) y 2026 (noviembre 2024 a octubre 2025), el total mensual de trabajadores en la empresa corresponde al informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744. Se informan las medidas subsidiarias que se adoptarán durante el año calendario de la declaración.

La obligatoriedad de realizar este trámite ha variado a través de los años:

- La declaración para el periodo 2018, a realizarse en enero de 2019, tuvo el carácter obligatorio para las empresas que entre los meses de abril y diciembre del 2018, contaron con un promedio de 200 o más trabajadores.
- La declaración para el periodo 2019, a realizarse en enero de 2020, fue obligatoria para las empresas cuyo inicio de actividades fuera anterior al 01/04/2019 y que durante el año 2019 tuvieran un promedio de 200 o más trabajadores, y para las empresas de 100 o más personas trabajadoras, cuyo inicio de actividades sea igual o posterior al 01/04/2019.
- Desde la declaración para el periodo 2020 en adelante, periodo de referencia tuvieran un promedio de 100 o más personas trabajadoras.

El artículo 157 ter. Del Código del Trabajo, establece que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con la contratación directa de personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) **Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.** Se deberán registrar en la comunicación electrónica el listado de empresas contratistas o de servicios transitorios, así como también el listado de trabajadores/as con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, que estas empresas les proveen.
- b) **Efectuar 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.** Se deberán registrar en la comunicación electrónica los antecedentes correspondientes a la empresa donataria, el proyecto al que irán destinados los recursos, el monto de la donación y los antecedentes del certificado de donación correspondiente.

A contar del 01/11/2022 entra en vigor la Ley N° 21.275 que modifica el Código del Trabajo¹, para exigir de las empresas obligadas a cumplir con la Ley N° 21.015, la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad y que corresponden a:

- Contar con un gestor de inclusión laboral, certificado en Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267 (Chile Valora).
- Elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, para otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

La plataforma en que se registra la comunicación electrónica de los distintos años, se encuentra disponible de forma permanente para que los empleadores que no realizaron el trámite dentro del plazo legal regularicen la situación de su empresa, lo que no los exime de la aplicación de sanciones y multas correspondientes. Esto implica, además, la modificación de declaraciones de años anteriores, lo que implica que las estadísticas de esta sección puedan sufrir variaciones con efecto retroactivo.

Los cuadros reportados en esta sección dan cuenta de la cantidad de empresas (RUT únicos) que enviaron la declaración de uno o más periodos, hasta la fecha de referencia de este reporte. La información relacionada con la ubicación geográfica de la empresa corresponde a la de la casa matriz. Tanto el listado de empresas que realizaron el trámite como lo reportado en su declaración, pueden variar entre reportes, por cambios realizados por el informante.

¹ Disposiciones que incorporan el artículo 157 quáter al Código del Trabajo.

Empresas

Cuadro 1: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según año declaración

Año declaración	Cantidad de empresas que enviaron Comunicación Electrónica
2018 ²	2.461
2019 ³	2.425
2020 ⁴	2.737
2021 ⁵	2.546
2022 ⁶	4.221
2023 ⁷	2.837
2024 ⁸	4.031
2025 ⁹	3.679
2026 ¹⁰	3.933

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas (RUT únicos) que realizaron el trámite de comunicación electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo, cuyo estado de declaración es “vigente” (es decir, la declaración fue guardada por el declarante) o “no vigente” (desde 2024: Indica que existe una versión de CE para ese año más reciente en estado vigente).

Notas:

- Una empresa puede estar presente en uno o más periodos declarados, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los periodos.
- Para la declaración del año 2023, debe tenerse presente que la remisión de la información descrita no corresponde a una comunicación electrónica, toda vez que las empresas obligadas ya la realizaron en enero de 2023. En consecuencia, las empresas sólo deben informar los antecedentes descritos en el Dictamen N° 1513/42 de 20.12.2023 y no la totalidad de los antecedentes que comprenden una comunicación electrónica.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

² De las cuales 1.282 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2019. Periodo registro: 01.01.2019 al 31.01.2026

³ De las cuales 830 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2020. Periodo registro: 01.01.2020 al 31.01.2026

⁴ De las cuales 975 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2021. Periodo registro: 01.01.2021 al 31.01.2026

⁵ De las cuales 745 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2022. Periodo registro: 01.01.2022 al 31.01.2026

⁶ De las cuales 1.253 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2023. Periodo registro: 01.01.2023 al 31.01.2026

⁷ De las cuales 467 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2024. Periodo registro: 01.01.2024 al 31.01.2026

⁸ De las cuales 717 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2024. Periodo registro: 01.01.2024 al 31.01.2026

⁹ De las cuales 604 empresas reportan fuera de plazo. Plazo legal para la declaración: enero 2025. Periodo registro: 01.01.2025 al 31.01.2026

¹⁰ Plazo legal para la declaración: enero 2026. Periodo registro: 01.01.2026 al 31.01.2026

Cuadro 2: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según región de la casa matriz de la empresa y año declaración

Región	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Arica y Parinacota	19	15	18	20	36	30	21	14	22
Tarapacá	26	26	32	32	57	41	77	68	77
Antofagasta	100	92	117	108	166	134	189	187	202
Atacama	39	24	32	30	64	48	73	58	70
Coquimbo	57	53	56	57	95	68	121	122	121
Valparaíso	158	147	183	167	260	180	268	241	255
Metropolitana	1.393	1.436	1.589	1.493	2.383	1.580	2.055	1.866	2.004
O'Higgins	93	73	99	84	156	102	184	169	176
Maule	89	88	126	114	178	101	182	156	171
Ñuble	41	37	66	55	80	37	101	92	98
Biobío	160	139	154	147	272	199	289	276	299
Araucanía	91	104	87	80	143	86	133	126	119
Los Ríos	30	31	27	21	57	40	58	42	44
Los Lagos	122	116	115	102	196	147	186	177	178
Aysén	10	9	7	7	14	7	17	11	22
Magallanes	29	30	27	26	60	35	77	74	75
Sin región registrada	4	5	2	3	4	2	0	0	0
Total	2.461	2.425	2.737	2.546	4.221	2.837	4.031	3.679	3.933

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas (RUT únicos) que realizaron el trámite de comunicación electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo, cuyo estado de declaración es “vigente” (es decir, la declaración fue guardada por el declarante) o “no vigente” (desde 2024: Indica que existe una versión de CE para ese año más reciente en estado vigente).

El dato “región” corresponde al de la casa matriz de la empresa declarante.

Notas:

- Una empresa puede estar presente en uno o más periodos declarados, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los periodos.
- Para la declaración del año 2023, debe tenerse presente que la remisión de la información descrita no corresponde a una comunicación electrónica, toda vez que las empresas obligadas ya la realizaron en enero de 2023. En consecuencia, las empresas sólo deben informar los antecedentes descritos en el Dictamen N° 1513/42 de 20.12.2023 y no la totalidad de los antecedentes que comprenden una comunicación electrónica.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 3: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según declaración de uso de medidas subsidiarias y año declaración

Medida declarada	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sólo contratación de servicios	169	137	110	72	100	84	176	116	116
Sólo donaciones	221	279	312	231	336	323	588	168	136
Contratación de servicios y donaciones	36	28	18	19	21	26	29	12	15
No explícita medidas subsidiarias utilizadas	93	74	93	199	241	83	0	0	0
Declara no utilizar medidas subsidiarias de cumplimiento	1.942	1.907	2.204	2.025	3.523	2.321	3.238	3.383	3.666
Total	2.461	2.425	2.737	2.546	4.221	2.837	4.031	3.679	3.933

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas (RUT únicos) que realizaron el trámite de comunicación electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo, cuyo estado de declaración es “vigente” (es decir, la declaración fue guardada por el declarante) o “no vigente” (desde 2024: Indica que existe una versión de CE para ese año más reciente en estado vigente).

La medida declarada corresponde a:

- Sólo contratación de servicios: la empresa declarante realiza el registro de las empresas contratadas y/o subcontratadas durante el año anterior a la declaración
- Sólo donaciones: la empresa declarante realiza el registro de las donaciones realizadas durante el año anterior a la declaración
- Contratación de servicios y donaciones: la empresa declarante realiza el registro de las donaciones realizadas y de las contrataciones de servicios realizadas durante el año anterior a la declaración.
- No explícita medidas subsidiarias utilizadas: la empresa declara que "Si" utiliza medidas subsidiarias de cumplimiento total o parcial de la Ley N° 21.015, pero no declara la medida alternativa utilizada.
- Declara no utilizar medidas subsidiarias de cumplimiento: la empresa declara que "No" utiliza medidas subsidiarias de cumplimiento total o parcial de la Ley N° 21.015 y que no realiza el registro de las donaciones realizadas, ni de las contrataciones y/o subcontrataciones de servicios realizadas durante el año anterior a la declaración

Notas:

- Una empresa puede estar presente en uno o más periodos declarados, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los periodos.
- Para la declaración del año 2023, debe tenerse presente que la remisión de la información descrita no corresponde a una comunicación electrónica, toda vez que las empresas obligadas ya la realizaron en enero de 2023. En consecuencia, las empresas sólo deben informar los antecedentes descritos en el Dictamen N° 1513/42 de 20.12.2023 y no la totalidad de los antecedentes que comprenden una comunicación electrónica.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 4: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según declaración de uso de medidas subsidiarias, declaración de razones fundadas para excusar el cumplimiento de la obligación de contratar trabajadores con discapacidad y año declaración

Declara uso de medidas subsidiarias	Razones fundadas	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No	Naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa	99	65	95	51	78	28	26	29	18
	Falta de personas interesadas en la Oferta de Trabajo, que cumplan con el perfil solicitado	63	103	67	10	14	4	26	0	0
	Ambas razones	14	22	20	38	63	37	0	0	0
	No explicita las razones	1.766	1.717	2.022	1.926	3.368	2.252	3.186	3.354	3.648
	Total	1.942	1.907	2.204	2.025	3.523	2.321	3.238	3.383	3.666
Sí	Naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa	61	51	85	141	201	149	204	81	67
	Falta de personas interesadas en la Oferta de Trabajo, que cumplan con el perfil solicitado	29	73	107	16	21	7	128	0	0
	Ambas razones	8	18	22	141	203	187	2	0	0
	No explicita las razones	421	376	319	223	273	173	459	215	200
	Total	519	518	533	521	698	516	793	296	267
Total	Naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa	160	116	180	192	279	177	230	110	85
	Falta de personas interesadas en la Oferta de Trabajo, que cumplan con el perfil solicitado	92	176	174	26	35	11	154	0	0
	Ambas razones	22	40	42	179	266	224	2	0	0
	No explicita las razones	2.187	2.093	2.341	2.149	3.641	2.425	3.645	3.569	3.848
	Total	2.461	2.425	2.737	2.546	4.221	2.837	4.031	3.679	3.933

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas (RUT únicos) que realizaron el trámite de comunicación electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo, cuyo estado de declaración es “vigente” (es decir, la declaración fue guardada por el declarante) o “no vigente” (desde 2024: Indica que existe una versión de CE para ese año más reciente en estado vigente).

El dato “Declara uso de medidas utilizadas” presenta lo declarado por las empresas en la comunicación electrónica, con relación a la activación de la casilla “Sí” utiliza medidas subsidiarias de cumplimiento total o parcial de la Ley N° 21.015.

El dato “razones fundadas” corresponde a lo declarado por las empresas en la comunicación electrónica, describiendo la naturaleza de las funciones que realiza la empresa (descripción razones fundadas) y/o declarando haber publicado ofertas en la Bolsa de Empleos o en otros medios (Marcan “Sí”, en Oferta laboral y/u Ofertas publicadas). Las razones fundadas son registradas voluntariamente por los empleadores para los periodos 2018 y 2019, y obligatoriamente para las declaraciones desde el periodo 2020 en adelante.

Notas:

- Una empresa puede estar presente en uno o más periodos declarados, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los periodos.
- Para la declaración del año 2023, debe tenerse presente que la remisión de la información descrita no corresponde a una comunicación electrónica, toda vez que las empresas obligadas ya la realizaron en enero de 2023. En consecuencia, las empresas sólo deben informar los antecedentes descritos en el Dictamen N° 1513/42 de 20.12.2023 y no la totalidad de los antecedentes que comprenden una comunicación electrónica.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 5: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según registro de políticas de inclusión laboral y año declaración

Registra políticas de inclusión laboral	2022	2023	2024	2025	2026
No	363	328	0	0	0
Sí	3.858	2.509	4.031	3.679	3.933
Total	4.221	2.837	4.031	3.679	3.933

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas (RUT únicos) que realizaron el trámite de comunicación electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo, cuyo estado de declaración es “vigente” (es decir, la declaración fue guardada por el declarante) o “no vigente” (desde 2024: Indica que existe una versión de CE para ese año más reciente en estado vigente).

Se considera que una empresa “Registra políticas de inclusión laboral en la empresa” si el documento se carga exitosamente en la página de la Dirección del Trabajo.

Notas:

- Una empresa puede estar presente en uno o más periodos declarados, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los periodos.
- Para la declaración del año 2023, debe tenerse presente que la remisión de la información descrita no corresponde a una comunicación electrónica, toda vez que las empresas obligadas ya la realizaron en enero de 2023. En consecuencia, las empresas sólo deben informar los antecedentes descritos en el Dictamen N° 1513/42 de 20.12.2023 y no la totalidad de los antecedentes que comprenden una comunicación electrónica.
- El registro de “políticas de inclusión laboral en la empresa” se incorpora a la comunicación electrónica del periodo 2022.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 6: Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según registro de gestores de inclusión laboral y año declaración

Registra gestor de inclusión laboral	2024	2025	2026
No	17	65	350
Sí	4.014	3.614	3.583
Total	4.031	3.679	3.933

Criterios de cálculo:

El dato **"cantidad de empresas"** corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas (RUT únicos) que realizaron el trámite de comunicación electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo, cuyo estado de declaración es "vigente" (es decir, la declaración fue guardada por el declarante) o "no vigente" (desde 2024: Indica que existe una versión de CE para ese año más reciente en estado vigente).

Se considera que una empresa **"Registra gestor laboral de inclusión laboral en la empresa"** si se indica RUN y nombre de la persona que ejerce dicho cargo en la empresa.

Notas:

- El registro del "gestor de inclusión laboral en la empresa" se incorpora a la comunicación electrónica del periodo 2024.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 7: Cantidad de cargos y personas contratadas como gestores/as de inclusión que han sido informados por las empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral, según año declaración

	2024	2025	2026
Cantidad de cargos de gestor/a laboral	7.416	8.518	7.892
Cantidad de personas que ejercen el cargo de gestor/a laboral	4.544	3.828	3.916

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de cargos de gestores/as de inclusión” corresponde al conteo de identificadores únicos (RUN), de personas registradas en una empresa (RUT) como gestores/as de inclusión laboral, es decir, en caso de que una persona ejerza el cargo de gestor/a laboral de inclusión laboral en 2 o más empresas, se contabiliza en todas ellas de forma independiente.

El dato “cantidad de personas contratadas como gestores/as de inclusión que han sido informados por las empresas” corresponde al conteo de identificadores únicos de personas (RUN) que ejercen el cargo de gestor de inclusión laboral en una o más empresas, es decir, en caso de que una persona ejerza el cargo de gestor/a laboral de inclusión laboral en 2 o más empresas, se contabiliza una única vez.

Notas:

- Se considera que una empresa “Registra gestor laboral de inclusión laboral en la empresa” si se indica RUN y nombre de la persona que ejerce dicho cargo en la empresa.

- El registro del “gestor de inclusión laboral en la empresa” se incorpora a la comunicación electrónica del periodo 2024.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

2. Contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral

Se ha determinado que actualmente existen 2 fuentes de información para identificar contratos y trabajadores que podrían estar contratados bajo la Ley de inclusión laboral.

La primera se basa en la aplicación de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, que entró en vigor el 01/04/2018: El artículo 157 bis del Código del Trabajo establece que los empleadores afectos a esta ley deberán registrar tanto los contratos de trabajo de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez celebrados, como sus modificaciones o términos en la página web de la Dirección del Trabajo, en un plazo máximo de 15 días siguientes a su celebración, plazo que de acuerdo al artículo quinto transitorio del Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral para el sector privado¹¹, se extendió a 6 meses, durante el primer año de vigencia de la Ley N° 21.015. Adicionalmente, las empresas que presten servicios o suministren trabajadores a las empresas obligadas a cumplir con la Ley N° 21.015, deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, en la página web de la Dirección del Trabajo, aun si como empleadores no están directamente obligados a cumplirla, es decir, aunque el total de trabajadores contratados sea inferior a 100. Esta plataforma fue deshabilitada a contar del 04 de diciembre 2023, por lo que, a contar del reporte de enero 2024, sólo se contabilizarán los contratos terminados hasta diciembre 2023.

La segunda se basa en la Ley N° 21.327 de modernización de la Dirección del Trabajo, que entró en vigor el 01/10/2021: el artículo 515 del Código del Trabajo, crea el Registro Electrónico Laboral (REL), que centralizará documentación que el empleador deberá registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo. El Art. 9 bis, establece la obligación de los empleadores de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, todos los contratos celebrados, sus modificaciones (anexos) y terminaciones.

La información que se recoge en el REL tiene cuatro grandes diferencias con el “Registro de contratos bajo Ley de inclusión laboral”:

- Se registran contratos de trabajadores extranjeros que no cuentan con cédula nacional de identidad y que se identifican mediante su Documento Nacional de Identidad (DNI)
- Corresponde a la declaración del empleador de las condiciones que cada uno de sus trabajadores, indicando si es una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, sin que se requiera contar con documentación de respaldo de dichas condiciones¹², por ejemplo, certificado entregado por COMPIN o Registro Nacional de la Discapacidad.
- En REL es posible registrar los casos en que las personas tengan las 2 condiciones simultáneamente

¹¹ Decreto N° 64 de 20 de noviembre 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del título III del libro I del Código del Trabajo.

¹² Establecido en el inciso segundo del artículo 2 (persona con discapacidad) y artículo 4 (asignatario de pensión de invalidez) del Decreto N° 64 de 20 de diciembre 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del título III del libro I del Código del Trabajo.

- En REL cada modificación da origen a un anexo de contrato (nuevo registro o contrato), quedando las versiones anteriores, como contratos en estado “No vigente”. Por lo tanto, a partir del 2025, se excluirán de las estadísticas de inclusión laboral.

En consideración a que los trabajadores extranjeros que no cuentan con cédula nacional de identidad (definitivo o provisorio), están impedidos de realizar trámites administrativos como obtener el certificado de discapacidad de COMPIN¹³, se opta por excluir a contar de enero 2023, estos trabajadores y sus contratos, de las estadísticas oficiales de inclusión laboral.

Entre los cambios introducidos al Decreto N° 64 de 2018, por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, se encuentra el criterio para determinar la vigencia de un contrato. Por lo tanto, se considerarán vigentes, los contratos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.

El Registro Electrónico Laboral (REL) en que se ingresan los contratos celebrados, modificados (anexo) y terminados, se encuentra disponible de forma permanente para que los empleadores que no realizaron el trámite dentro del plazo legal regularicen la situación de su empresa, lo que no los exime de la aplicación de sanciones y multas correspondientes.

En consideración a la plena entrada en vigor del REL, a contar del 04.12.2023 se cierra el sistema antiguo de ingreso y modificación de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez. Los contratos que hubieren quedado vigentes en dicha plataforma deberán ser ingresados por los empleadores a la nueva plataforma y serán excluidos del presente reporte.

Los cuadros reportados en esta sección dan cuenta de información consolidada de cantidad de contratos (RUT empresa, Id Trabajador, fechas de inicio y término de la relación laboral), trabajadores (Id Trabajador: RUN o DNI) y empresas (RUT empresa), hasta el mes de referencia del reporte. La información contenida en esta sección relacionada con la ubicación geográfica de la empresa corresponde al lugar en que el (la) trabajador(a) presta funciones. La información puede variar entre reportes, por cambios realizados por el informante, lo que incluye la eliminación de contratos del Registro Electrónico Laboral y/o la modificación en las condiciones establecidas en la Ley N° 21.015, registradas para uno o más trabajadores.

¹³ Descripción de requisitos y flujo del trámite, disponible en <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/83219-certificacion-de-discapacidad-de-la-compin>

Contratos registrados

Cuadro 8: Cantidad de contratos, trabajadores y empresas que registraron contratos bajo la Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según estado del contrato a enero del 2026

	Vigentes	Terminados	Total
Contratos	56.210	91.945	148.155
Trabajadores	53.376	60.694	114.070
Empresas	14.974	10.257	25.231

Crterios de cálculo:

El dato **“cantidad de contratos”** contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

El dato **“cantidad de trabajadores”** corresponde al contee de identificadores únicos (RUN) de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que aparecen registrados en los contratos ingresados a los sistemas de la Dirección del Trabajo.

El dato **“cantidad de empresas con contratos registrados”** corresponde al contee de empresas (RUT), que han registrado contratos bajo la ley de Inclusión laboral y/o que han registrado contratos que se declaran como correspondientes a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026.

El dato **“estado”** se determina de la siguiente forma:

- Un contrato **“vigente”** es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato **“terminado”** es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

Nota: Para evitar duplicar información, si un trabajador o empresa, cuenta con contratos vigentes y terminados de forma simultánea, se contabilizará según el estado del último contrato registrado.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 9: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según fecha de inicio de la relación laboral y estado del contrato a enero del 2026

Fecha de inicio de la relación laboral	Cantidad de contratos:		
	Vigentes	Terminados	Total
Antes del 01/04/2018	13.089	10.810	23.899
A partir del 01/04/2018	43.121	81.135	124.256
Total	56.210	91.945	148.155

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de contratos**” contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

La “**fecha de inicio de la relación laboral**” es declarada por el empleador y se categoriza con relación a la fecha de entrada en vigor de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral.

El dato “**estado**” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “**vigente**” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia. Para evitar duplicar información, si un trabajador o empresa, cuenta con contratos vigentes y terminados de forma simultánea, se contabilizará según el estado del último contrato registrado.
- Un contrato “**terminado**” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Cuadro 10: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según sexo y condición de los trabajadores

Sexo	Condición del trabajador			
	Asignatarios de pensión de invalidez	Persona con discapacidad	Ambas	Total
Hombres	8.806	43.946	40.682	93.434
Mujeres	4.693	26.936	23.092	54.721
Total	13.499	70.882	63.774	148.155

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos” conteo de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

La “condición del trabajador” corresponde a la declarada por el empleador en la sección “Identificación del trabajador/a” del formulario de registro de contratos bajo Ley de inclusión laboral y en la sección “1. Identificación de las partes”, subsección “Identificación del trabajador/a” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL), la que puede ser validada y fiscalizada por la Dirección del Trabajo

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Cuadro 11: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según tramo etario y condición de los trabajadores

Tramo etario	Condición del trabajador			
	Asignatarios de pensión de invalidez	Persona con discapacidad	Ambas	Total
Menos de 18 años	4	142	128	274
18 a 25 años	595	8.518	8.091	17.204
26 a 40 años	2.726	27.251	25.561	55.538
41 a 59 años	5.401	26.122	22.561	54.084
60 años o más	4.773	8.847	7.432	21.052
Sin información	0	2	1	3
Total	13.499	70.882	63.774	148.155

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos” contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

El dato “edad” para los contratos vigentes corresponde a la diferencia en años cumplidos, entre la fecha de nacimiento y la fecha de referencia de este reporte. Mientras que, para los contratos terminados, corresponderá a la diferencia en años cumplidos, entre la fecha de nacimiento y la fecha de término de la relación laboral.

La “condición del trabajador” corresponde a la declarada por el empleador en la sección “Identificación del trabajador/a” del formulario de registro de contratos bajo Ley de inclusión laboral y en la sección “1. Identificación de las partes”, subsección “Identificación del trabajador/a” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL), la que puede ser validada y fiscalizada por la Dirección del Trabajo.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Cuadro 12: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según tipo de trabajo

Tipo de jornada	Cantidad de contratos	Porcentaje
Semanal Ordinaria/Extendida	121.971	82,3%
Excepuada de Limitación (Art. 22 inc. 2 CT)	12.903	8,7%
Excepcional (Art. 38 inc. 7 y 8 CT)	7.433	5,0%
Diaria	2.053	1,4%
Mensual	3.244	2,2%
Bisemanal	336	0,2%
Sin información	215	0,1%
Total	148.155	100%

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos” contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

El “tipo de jornada” se basa en el tipo y duración de la jornada declarada por el empleador en la sección “Datos generales del contrato” del formulario de registro de contratos, la que puede corresponder a: 30 minutos, horas (desde 1 a 180 horas), Artículo 22 inc. 2° del Código del Trabajo, Artículo 38 del Código del Trabajo o Jornada Excepcional.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 13: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según duración del contrato

Duración del contrato	Cantidad de contratos	Porcentaje
Indefinido	63.759	43,0%
Obra o Faena	22.262	15,0%
Plazo Fijo	59.421	40,1%
Sin información	2.713	1,8%
Total	148.155	100%

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de contratos**” contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

La “**duración del contrato**” corresponde al tipo de contrato y es declarada por el empleador al registrar los contratos.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 14: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral y trabajadores, según región en la que se desempeñan los trabajadores

Región	Contratos	Trabajadores
Arica y Parinacota	1.102	851
Tarapacá	1.972	1.640
Antofagasta	8.353	7.377
Atacama	2.823	2.498
Coquimbo	4.119	3.539
Valparaíso	11.498	9.412
Metropolitana	67.974	51.574
O'Higgins	8.933	5.927
Maule	8.894	6.086
Ñuble	4.300	2.945
Biobío	12.001	9.251
Araucanía	5.050	4.005
Los Ríos	2.202	1.678
Los Lagos	6.216	5.007
Aysén	1.066	896
Magallanes	1.639	1.374
Sin información	13	10
Total	148.155	114.070

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos” conteo de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa.

El dato “cantidad de trabajadores” corresponde al conteo de identificadores únicos (RUN) de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que aparecen registrados en los contratos ingresados a los sistemas de la Dirección del Trabajo.

El dato “región” se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección “Lugar de la prestación de servicios” del formulario de registro de contratos (campo “ComunaTrabajo”) y en en la sección “2. Funciones y jornada laboral”, subsección “Lugar de los Servicios” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Contratos terminados

Cuadro 15: Cantidad y porcentaje de contratos terminados de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según causal de término del contrato

Causal de término del contrato	Cantidad de contratos terminados	Porcentaje
Art. 159 N° 1.- Mutuo acuerdo de las partes	7.288	7,9%
Art. 159 N° 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos	20.347	22,1%
Art. 159 N° 3.- Muerte del trabajador	655	0,7%
Art. 159 N° 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato	23.547	25,6%
Art. 159 N° 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato	16.833	18,3%
Art. 159 N° 6.- Caso fortuito o fuerza mayor	89	0,1%
Art. 160 N° 1.- Conductas indebidas de carácter grave	151	0,2%
Art. 160 N° 2.- Ejecutar negociaciones prohibidas dentro del giro del negocio	3	0,0%
Art. 160 N° 3.- No concurrencia a sus labores sin causa	7.446	8,1%
Art. 160 N° 4.- Abandono del trabajo	308	0,3%
Art. 160 N° 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias	36	0,0%
Art. 160 N° 6.- Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones	1	0,0%
Art. 160 N° 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato	405	0,4%
Art. 161 Inciso 1 – Necesidad de la empresa, establecimiento o servicio	14.526	15,8%
Art. 161 Inciso 2 – Desahucio escrito del empleador	186	0,2%
Art. 163 Bis – Procedimiento Concursal de Liquidación	8	0,0%
Art. 171 Inciso 1°.- Despido Indirecto	4	0,0%
Sin información	112	0,1%
Total	91.945	100%

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos vigentes” conteo de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa. Considera contratos terminados.

El dato “estado” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “vigente” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “terminado” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

El dato “causal de término” es declarado por el empleador en la sección “Término de la relación laboral” del formulario de registro de contratos y corresponde a las causales explicitadas en el Código del Trabajo.

Nota: En el Registro Electrónico Laboral (REL) cada modificación y/o anexo de contrato, da origen a un nuevo registro o contrato, quedando las versiones anteriores, como contratos no vigentes.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Contratos vigentes

Cuadro 16: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según sexo y condición de los trabajadores

Sexo	Condición del trabajador			
	Asignatarios de pensión de invalidez	Persona con discapacidad	Ambas	Total
Hombres	2.316	16.941	14.799	34.056
Mujeres	1.287	11.467	9.400	22.154
Total	3.603	28.408	24.199	56.210

Crterios de cálculo:

El dato “**cantidad de contratos vigentes**” conteo de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa. Considera contratos vigentes en el periodo de referencia.

El dato “**estado**” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “**vigente**” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “**terminado**” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

La “**condición del trabajador**” corresponde a la declarada por el empleador en la sección “Identificación del trabajador/a” del formulario de registro de contratos bajo Ley de inclusión laboral y en la sección “1. Identificación de las partes”, subsección “Identificación del trabajador/a” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL), la que puede ser validada y fiscalizada por la Dirección del Trabajo

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Cuadro 17: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según tramo etario y condición de los trabajadores

Tramo etario	Condición del trabajador			
	Asignatarios de pensión de invalidez	Persona con discapacidad	Ambas	Total
Menos de 18 años	2	2	51	55
18 a 25 años	81	2.150	1.277	3.508
26 a 40 años	546	11.064	9.046	20.656
41 a 59 años	1.271	11.433	9.850	22.554
60 años o más	1.703	3.759	3.974	9.436
Sin información	0	0	1	1
Total	3.603	28.408	24.199	56.210

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos vigentes” conteo de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa. Considera contratos vigentes en el periodo de referencia.

El dato “estado” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “vigente” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “terminado” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

El dato “edad” para los contratos vigentes corresponde a la diferencia en años cumplidos, entre la fecha de nacimiento y la fecha de referencia de este reporte. Mientras que, para los contratos terminados, corresponderá a la diferencia en años cumplidos, entre la fecha de nacimiento y la fecha de término de la relación laboral.

La “condición del trabajador” corresponde a la declarada por el empleador en la sección “Identificación del trabajador/a” del formulario de registro de contratos bajo Ley de inclusión laboral y en la sección “1. Identificación de las partes”, subsección “Identificación del trabajador/a” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL), la que puede ser validada y fiscalizada por la Dirección del Trabajo.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 18: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según tipo de jornada semanal de trabajo

Tipo de jornada	Cantidad de contratos	Porcentaje
Semanal Ordinaria/Extendida	43.720	77,8%
Exceptuada de Limitación (Art. 22 inc. 2 CT)	6.772	12,0%
Excepcional (Art. 38 inc. 7 y 8 CT)	2.859	5,1%
Diaria	456	0,8%
Mensual	2.150	3,8%
Bisemanal	124	0,2%
Sin información	129	0,2%
Total	56.210	100%

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de contratos vigentes” conteo de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa. Considera contratos vigentes en el periodo de referencia.

El dato “estado” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “vigente” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “terminado” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

El “tipo de jornada” se basa en el tipo y duración de la jornada declarada por el empleador en la sección “Datos generales del contrato” del formulario de registro de contratos, la que puede corresponder a: 30 minutos, horas (desde 1 a 180 horas), Artículo 22 inc. 2° del Código del Trabajo, Artículo 38 del Código del Trabajo o Jornada Excepcional.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 19: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según duración del contrato

Duración del contrato	Cantidad de contratos	Porcentaje
Indefinido	35.315	62,8%
Obra o Faena	2.923	5,2%
Plazo Fijo	17.143	30,5%
Sin información	829	1,5%
Total	56.210	100%

Criterios de cálculo:

El dato **“cantidad de contratos vigentes”** contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa. Considera contratos vigentes en el periodo de referencia.

El dato **“estado”** se determina de la siguiente forma:

- Un contrato **“vigente”** es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato **“terminado”** es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

La **“duración del contrato”** corresponde al tipo de contrato y es declarada por el empleador al registrar los contratos.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 20: Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, y trabajadores, según región en la que se desempeñan los trabajadores

Región	Contratos	Trabajadores
Arica y Parinacota	515	440
Tarapacá	743	732
Antofagasta	3.148	3.037
Atacama	1.061	1.036
Coquimbo	1.662	1.608
Valparaíso	4.558	4.396
Metropolitana	27.809	25.969
O'Higgins	2.573	2.462
Maule	2.534	2.465
Ñuble	1.327	1.298
Biobío	4.456	4.294
Araucanía	1.842	1.783
Los Ríos	747	725
Los Lagos	2.263	2.179
Aysén	383	378
Magallanes	589	574
Sin información	0	0
Total	56.210	53.376

Criterios de cálculo:

El dato **“cantidad de contratos vigentes”** contee de los contratos únicos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al contee de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado. Se define como contrato único a la combinación entre RUT empresa, RUT o DNI trabajador, fecha de inicio y fecha de término del contrato registrado por una empresa. Considera contratos vigentes en el periodo de referencia.

El dato **“cantidad de trabajadores”** corresponde al contee de identificadores únicos (RUN) de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que aparecen registrados en los contratos ingresados a los sistemas de la Dirección del Trabajo.

El dato **“estado”** se determina de la siguiente forma:

- Un contrato **“vigente”** es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato **“terminado”** es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

El dato **“región”** se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección “Lugar de la prestación de servicios” del formulario de registro de contratos (campo “ComunaTrabajo”) y en en la sección “2. Funciones y jornada laboral”, subsección “Lugar de los Servicios” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Trabajadores con contratos vigentes

Cuadro 21: Cantidad y porcentaje de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según nacionalidad

Nacionalidad	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Chilena	49.588	92,9%
Extranjera	3.788	7,1%
Total	53.376	100%

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de trabajadores**” corresponde al conteo de identificadores únicos (RUN) de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que aparecen registrados en los contratos ingresados a los sistemas de la Dirección del Trabajo.

El dato “**estado**” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “**vigente**” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “**terminado**” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

La “**nacionalidad**” corresponde a la categorización de la nacionalidad específica declarada por el empleador.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 22: Cantidad y porcentaje de trabajadores extranjeros con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según nacionalidad

Nacionalidad	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Venezolana	1.549	40,9%
Peruana	710	18,7%
Colombiana	489	12,9%
Haitiana	290	7,7%
Boliviana	281	7,4%
Ecuatoriana	101	2,7%
Otra nacionalidad	368	9,7%
Total	3.788	100%

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de trabajadores extranjeros” corresponde al conteo de identificadores únicos (RUN) de trabajadores extranjeros con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que aparecen registrados en los contratos ingresados a los sistemas de la Dirección del Trabajo

El dato “estado” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “vigente” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “terminado” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

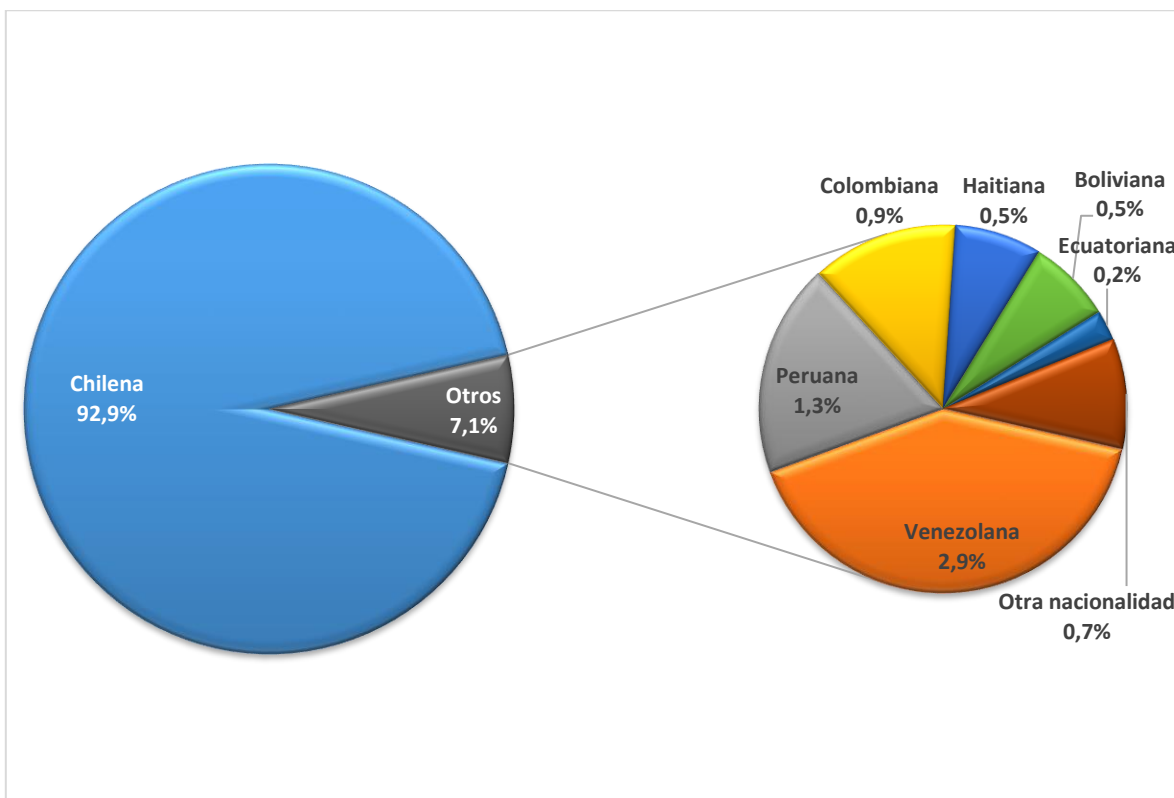
La “nacionalidad” corresponde a la categorización de la nacionalidad específica declarada por el empleador.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Gráfico 1: Distribución porcentual de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según nacionalidad



Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de trabajadores” corresponde al conteo de identificadores únicos (RUN) de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que aparecen registrados en los contratos ingresados a los sistemas de la Dirección del Trabajo.

El dato “estado” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “vigente” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “terminado” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

La “nacionalidad” corresponde a la categorización de la nacionalidad específica declarada por el empleador.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 23: Remuneración imponible promedio mensual de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según sexo de los trabajadores y región en la que se desempeñan

Región	Hombres	Mujeres	Promedio Regional
Arica y Parinacota	\$620.316,2	\$514.176,3	\$572.047,8
Tarapacá	\$859.949,1	\$689.554,4	\$792.667,7
Antofagasta	\$932.008,2	\$780.960,6	\$887.199,5
Atacama	\$789.444,3	\$576.697,8	\$709.581,1
Coquimbo	\$673.981,0	\$654.370,4	\$665.830,6
Valparaíso	\$575.342,1	\$544.340,8	\$563.464,4
Metropolitana	\$726.140,8	\$706.138,3	\$717.888,0
O'Higgins	\$695.368,2	\$638.769,6	\$675.143,5
Maule	\$631.264,6	\$622.831,7	\$627.916,7
Ñuble	\$639.354,8	\$584.683,3	\$617.969,4
Biobío	\$680.597,2	\$656.170,6	\$671.607,0
Araucanía	\$609.905,6	\$605.724,8	\$608.218,3
Los Ríos	\$644.577,1	\$580.004,4	\$618.533,4
Los Lagos	\$666.332,1	\$616.520,0	\$647.479,6
Aysén	\$735.983,0	\$773.575,0	\$755.203,8
Magallanes	\$754.280,4	\$686.146,6	\$725.169,8
Sin información	\$0,0	\$0,0	\$0,0
Nacional	\$707.545,9	\$667.470,8	\$691.722,7

Criterios de cálculo:

El dato **“remuneración mensual promedio”** corresponde al promedio de las remuneraciones mensuales de los trabajadores con contratos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, cuyas remuneraciones se encuentran en el 90% central, es decir se excluyen los trabajadores con remuneraciones correspondientes al 5% inferior y al 5% superior. El dato **“estado”** se determina de la siguiente forma:

- Un contrato **“vigente”** es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato **“terminado”** es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

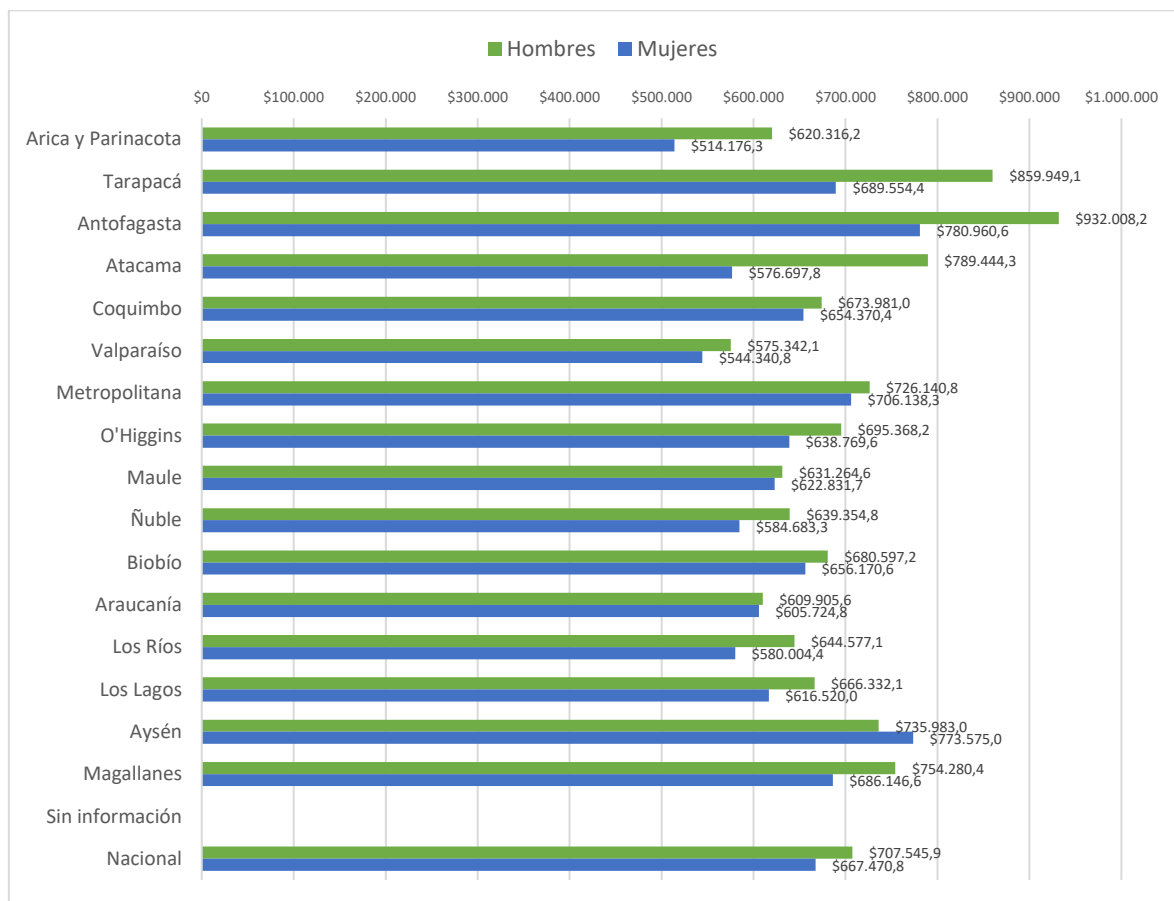
El dato **“región”** se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección “Lugar de la prestación de servicios” del formulario de registro de contratos (campo “ComunaTrabajo”) y en en la sección “2. Funciones y jornada laboral”, subsección “Lugar de los Servicios” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Gráfico 2: Remuneración imponible promedio mensual de trabajadores con contratos registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, que estuvieron vigentes durante enero del 2026, según sexo de los trabajadores y región en la que se desempeñan



Criterios de cálculo:

El dato **“remuneración mensual promedio”** corresponde al promedio de las remuneraciones mensuales de los trabajadores con contratos registrados en la página web de la Dirección del Trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral, desde el 01.04.2018 al 31.01.2026 y al conteo de contratos que declaran al trabajador como a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, cuyas remuneraciones se encuentran en el 90% central, es decir se excluyen los trabajadores con remuneraciones correspondientes al 5% inferior y al 5% superior.

El dato **“estado”** se determina de la siguiente forma:

- Un contrato **“vigente”** es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato **“terminado”** es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

El dato **“región”** se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección “Lugar de la prestación de servicios” del formulario de registro de contratos (campo “ComunaTrabajo”) y en en la sección “2. Funciones y jornada laboral”, subsección “Lugar de los Servicios” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Empresas

Cuadro 24: Cantidad de empresas con contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral y empresas con contratos vigentes durante enero del 2026

Cantidad de empresas con contratos registrados	Cantidad de empresas con contratos vigentes
25.231	14.974

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de empresas con contratos registrados**” corresponde al conteo de empresas (RUT), que han registrado contratos bajo la ley de Inclusión laboral y/o que han registrado contratos que se declaran como correspondientes a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado.

El dato “**cantidad de empresas con contratos vigentes**” corresponde al conteo de empresas (RUT), que han registrado contratos bajo la ley de Inclusión laboral y/o que han registrado contratos que se declaran como correspondientes a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, desde el 01.10.2021 al 31.01.2026, los que se encuentran vigentes a la fecha de referencia de este reporte, considera estados (propios del sistema): Vigente y Terminado.

El dato “**estado**” se determina de la siguiente forma:

- Un contrato “**vigente**” es aquel que no registra fecha de término de la relación laboral o si ésta corresponde a una fecha posterior al periodo de referencia de este reporte. De acuerdo con lo establecido en el decreto N° 64 de 2018, modificado por los decretos N° 36 de 2023 y N° 56 de 2024, aquellos que estuvieron vigentes al menos un día durante el periodo de referencia.
- Un contrato “**terminado**” es aquel en que la fecha de término de la relación laboral es anterior al inicio del periodo de referencia de este reporte.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 25: Cantidad de empresas con contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según región en la que se desempeñan los trabajadores

Región	Cantidad de empresas con contratos registrados
Arica y Parinacota	333
Tarapacá	608
Antofagasta	1.438
Atacama	665
Coquimbo	1.247
Valparaíso	2.929
Metropolitana	11.702
O'Higgins	1.721
Maule	1.898
Ñuble	966
Biobío	2.728
Araucanía	1.433
Los Ríos	731
Los Lagos	1.801
Aysén	252
Magallanes	500
Sin información	7

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de empresas**” corresponde al conteo de empresas con contrato(s) registrado(s) en cada región. Una empresa puede tener presencia en una o más regiones, por lo tanto, **no se presenta el total de empresas** en este cuadro puesto que la suma presentaría duplicados.

El dato “**región**” se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección “Lugar de la prestación de servicios” del formulario de registro de contratos (campo “ComunaTrabajo”) y en en la sección “2. Funciones y jornada laboral”, subsección “Lugar de los Servicios” del Contrato de Trabajo electrónico del Registro Electrónico Laboral (REL).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

3. Actividad Inspectiva

En esta sección se reportan las denuncias, fiscalizaciones, sanciones y multas, por el incumplimiento de la Ley N° 21.015¹⁴ y/o por incumplimientos a la Ley N° 21.275¹⁵.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo pueden sufrir variaciones retroactivas, debido a ingresos tardíos y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

Denuncias

Cuadro 26: Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según tipo de solicitante y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Tipo Solicitante	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Autoridad	2	0	1	0	2	120	0	0
Trabajadores	2	1	6	14	39	19	25	1
Organización Sindical	4	1	5	0	3	0	3	0
Dirección Nacional	0	0	1	0	8	1	0	0
No se Identifica	0	1	1	0	1	3	0	0
Fiscalizador	0	0	4	0	0	0	0	1
Inspección	0	0	1	0	0	3	0	0
Tercero	0	0	0	2	1	1	0	0
Dirección Regional	0	0	1	0	0	1	0	0
Tribunal	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	8	3	20	16	54	149	28	2

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de denuncias**” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las denuncias por programa de fiscalización y aquellas con estados: eliminada, derecho fundamental desistido, de baja o eliminada por error de ingreso, derivada a mediación. Considerando fecha de proceso. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**).

El dato “**tipo de solicitante**” corresponde a la clasificación de quien realizó la denuncia ante la Dirección del Trabajo.

El dato “**año**” corresponde al año en el cual se origina la denuncia.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

¹⁴ Incluidos en el Tipificador de Hechos Infraccionales de la Dirección del Trabajo, en marzo de 2019.

¹⁵ Incluidos en el Tipificador de Hechos Infraccionales de la Dirección del Trabajo, en diciembre de 2022.

Cuadro 27: Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según región y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Región	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Arica y Parinacota	1	0	0	0	1	0	0	0
Tarapacá	1	0	0	0	1	3	1	0
Antofagasta	0	0	0	0	5	6	1	0
Atacama	0	0	0	0	0	3	0	0
Coquimbo	0	0	1	0	1	0	0	0
Valparaíso	0	0	3	1	5	14	2	0
Metropolitana	3	2	6	10	25	80	19	2
O'Higgins	0	0	0	1	1	7	2	0
Maule	0	0	3	2	4	7	0	0
Ñuble	0	0	2	0	0	0	0	0
Biobío	0	0	3	0	3	13	0	0
Araucanía	0	0	1	1	3	7	0	0
Los Ríos	0	0	0	0	2	3	0	0
Los Lagos	0	1	0	0	1	4	1	0
Aysén	0	0	1	0	0	0	0	0
Magallanes	3	0	0	1	2	2	2	0
Total	8	3	20	16	54	149	28	2

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de denuncias**” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las denuncias por programa de fiscalización y aquellas con estados: eliminada, derecho fundamental desistido, de baja o eliminada por error de ingreso, derivada a mediación. Considerando fecha de proceso. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**).

El dato “**región**” corresponde a aquella en que se ubica la oficina de la Dirección del Trabajo, en la que se interpuso la denuncia.

El dato “**año**” corresponde al año en el cual se origina la denuncia.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Materias Denunciadas

Cuadro 28: Cantidad de materias denunciadas ante la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Materias Denunciadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No contratar o mantener Contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral	0	0	0	0	12	122	1	0
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	7	3	7	11	25	18	11	0
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	4	0	8	2	3	5	4	1
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez	3	0	4	4	4	4	6	1
No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885	1	0	3	1	5	3	4	0
No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.	0	0	0	0	13	2	2	0
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez	4	0	2	1	3	3	2	0
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 bis	1	0	2	2	4	1	2	0
No realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo relativa a las políticas en materias de inclusión	0	0	0	0	10	0	0	0
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa	1	0	0	0	1	1	0	0

Materias Denunciadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez	0	0	2	0	0	0	0	0
Total	21	3	28	21	80	159	32	2

Criterios de cálculo:

El dato “materias denunciadas” corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el Código del Trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el Departamento de Inspección.

El dato “cantidad de materias denunciadas” considera todas las materias asociadas a denuncias, excluyendo aquellas solicitadas por programa de fiscalización y aquellas con estados: eliminada, derecho fundamental desistido, de baja o eliminada por error de ingreso, derivada a mediación. Considerando fecha de proceso. Considera las materias relacionadas inclusión laboral (**Anexo 1**).

El dato “año” corresponde al año en el cual se origina la denuncia.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Empresas Denunciadas

Cuadro 29: Cantidad de empresas denunciadas ante la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Año	Cantidad de empresas denunciadas
2019	8
2020	3
2021	15
2022	16
2023	43
2024	146
2025	26
2026	2

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de empresas denunciadas**” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas denunciadas en cada año (Par RUT Empresa - Año), excluyendo las denuncias por programa de fiscalización y aquellas con estados: eliminada, derecho fundamental desistido, de baja o eliminada por error de ingreso, derivada a mediación. Considerando fecha de proceso. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**).

El dato “**año**” corresponde al año en el cual se origina la denuncia.

Nota:

- Una empresa puede registrar una o más denuncias durante un mismo año o en años diferentes, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los años.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Fiscalizaciones

Cuadro 30: Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según origen de la fiscalización y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Origen de la fiscalización	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Denuncia	7	2	15	14	43	83	101	3
Por Programa	100	200	535	0	3.977	34	3.790	0
Total	107	202	550	14	4.020	117	3.891	3

Criterios de cálculo:

El criterio de cálculo utilizado para el dato “cantidad de fiscalizaciones” corresponde al conteo de identificadores únicos de las fiscalizaciones (id de fiscalización o número de comisión) que contienen materias relacionadas a Inclusión Laboral, incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” y excluyendo a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “origen” indica la causa que originó la fiscalización: Por oficio (programa de fiscalización) o a partir de una denuncia (reactiva).

El dato “año” corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 31: Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según región y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Región	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Arica y Parinacota	0	1	0	0	18	0	0	0
Tarapacá	1	0	0	0	51	1	4	0
Antofagasta	0	0	0	0	53	8	4	0
Atacama	0	0	0	0	50	3	1	0
Coquimbo	0	0	1	0	87	0	4	0
Valparaíso	0	0	153	0	174	5	27	0
Metropolitana	103	200	204	10	2.745	56	3.749	3
O'Higgins	0	0	0	0	104	1	9	0
Maule	0	0	136	2	141	4	9	0
Ñuble	0	0	52	0	34	34	5	0
Biobío	0	0	2	0	138	1	28	0
Araucanía	0	0	1	1	121	2	10	0
Los Ríos	0	0	0	0	70	0	5	0
Los Lagos	0	1	0	0	117	1	9	0
Aysén	0	0	1	0	51	0	0	0
Magallanes	3	0	0	1	66	1	27	0
Total	107	202	550	14	4.020	117	3.891	3

Criterios de cálculo:

El criterio de cálculo utilizado para el dato “cantidad de fiscalizaciones” corresponde al conteo de identificadores únicos de las fiscalizaciones (id de fiscalización o número de comisión) que contienen materias relacionadas a Inclusión Laboral, incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” y excluyendo a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “región” corresponde a aquella en que se ubica la oficina de la Dirección del Trabajo, que realizó la fiscalización.

El dato “año” corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Cuadro 32: Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según tipo de término de la fiscalización y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Tipo de término de la fiscalización	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Con multa	104	201	335	6	1.504	81	236	2
Sin multa	3	1	215	8	2.516	36	3.655	1
Total	107	202	550	14	4.020	117	3.891	3

Criterios de cálculo:

El criterio de cálculo utilizado para el dato “cantidad de fiscalizaciones” corresponde al conteo de identificadores únicos de las fiscalizaciones (id de fiscalización o número de comisión) que contienen materias relacionadas a Inclusión Laboral, incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” y excluyendo a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “Tipo de término de la fiscalización” será “con multa”, si cualquiera de las materias fiscalizadas en la comisión de fiscalización, son multadas. Una fiscalización puede contener más de una materia fiscalizada.

El dato “año” corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Materias Fiscalizadas

Cuadro 33: Cantidad de materias fiscalizadas por la Dirección del Trabajo por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Materias Fiscalizadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	103	201	541	2	3.983	3	3.794	1
No contratar o mantener Contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral	0	0	0	0	12	52	223	0
No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez	100	0	55	0	38	34	20	0
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	7	2	6	10	18	25	13	0
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez	2	0	2	3	6	4	4	2
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez	3	0	2	1	3	2	5	0
No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.	0	0	0	0	12	1	3	0
No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885	1	0	2	1	2	4	4	0
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 bis	1	0	0	2	5	0	2	0

Materias Fiscalizadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo relativa a las políticas en materias de inclusión	0	0	0	0	10	0	0	0
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa	1	0	0	0	1	0	1	0
No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.	0	0	0	0	0	1	1	0
Total Inclusión Laboral	218	203	608	19	4.090	126	4.070	3
Otras materias¹⁶	0	0	1	0	12	0	0	0
Total	218	203	609	19	4.102	126	4.070	3

Criterios de cálculo:

El dato “**materias fiscalizadas**”, corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el Código del Trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el Departamento de Inspección.

El dato “**cantidad de materias fiscalizadas**” considera todas las materias relacionadas a Inclusión Laboral asociadas a fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” y excluyendo a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “**año**”, corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

¹⁶ Corresponden a materias consideradas en fiscalizaciones originadas en Programas de Fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral, no relacionadas directamente con el tema.

Empresas Fiscalizadas

Cuadro 34: Cantidad de empresas fiscalizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Año	Cantidad de empresas fiscalizadas
2019	107
2020	202
2021	520
2022	14
2023	3.978
2024	106
2025	3.859
2026	3

Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de empresas fiscalizadas**” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas fiscalizadas en cada año (Par RUT Empresa - Año), considera fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” y excluyendo a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “**año**”, corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Nota:

- Una empresa puede registrar una o más fiscalizaciones durante un mismo año o en años diferentes, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los años.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Materias Sancionadas y Multas

Cuadro 35: Cantidad de materias sancionadas¹⁷ en multas cursadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Materias Sancionadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	100	201	310	0	1.472	1	151	0
No contratar o mantener Contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral	0	0	0	0	15	65	110	0
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	105	0	24	2	6	6	7	0
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez	0	0	0	1	7	0	2	1
No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.	0	0	0	0	2	0	1	0
No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885	0	0	0	0	2	0	0	0
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa	0	0	0	0	1	0	0	0
No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.	0	0	0	0	0	0	1	0
Total Inclusión Laboral	205	201	334	3	1.505	72	272	1
Otras materias ¹⁸	0	0	3	0	0	0	0	0
Total	205	201	337	3	1.505	72	272	1

¹⁷ En una fiscalización multada se pueden presentar hasta 9 sanciones.

¹⁸ Corresponden a materias consideradas en fiscalizaciones originadas en Programas de Fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral, no relacionadas directamente con el tema.

Criterios de cálculo:

El dato **“materias sancionadas”**, corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el Código del Trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el Departamento de Inspección.

El dato **“cantidad de materias sancionadas”** corresponde al conteo de todas las materias sancionadas asociadas a fiscalizaciones, incluyendo las fiscalizaciones con estados revisada/visada. Además, se excluyen aquellas cuyo tipo de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (`fecha_visacion is null`), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre **“fecha_informe”** y **“fechareg_informe”**. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato **“año”**, corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Cuadro 36: Montos iniciales¹⁹ en multas cursadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según materia y año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Materias Sancionadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)	\$294.198.000	\$615.289.980	\$920.533.200	\$0	\$4.574.760.484	\$3.926.580	\$321.792.120	\$0
No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez	\$331.046.320	\$0	\$103.075.540	\$22.996.440	\$21.514.300	\$22.230.480	\$26.198.616	\$0
No contratar o mantener Contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral	\$0	\$0	\$0	\$0	\$49.038.772	\$177.511.312	\$262.648.788	\$0
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión d	\$0	\$0	\$0	\$2.600.208	\$19.257.064	\$0	\$7.473.396	\$4.172.520

¹⁹ Corresponden a los montos iniciales asociados a las fiscalizaciones con multas y no a los montos efectivamente pagados. Los montos iniciales, ante recursos administrativos o judiciales iniciados por el infractor, pueden mantenerse, rebajarse, aumentarse, o bien quedar en cero si la multa se deja sin efecto.

Materias Sancionadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.	\$0	\$0	\$0	\$0	\$7.614.240	\$0	\$4.135.380	\$0
No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885	\$0	\$0	\$0	\$0	\$7.591.560	\$0	\$0	\$0
No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.135.380	\$0

Materias Sancionadas	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa	\$0	\$0	\$0	\$0	\$3.810.900	\$0	\$0	\$0
Total Inclusión Laboral	\$625.244.320	\$615.289.980	\$1.023.608.740	\$25.596.648	\$4.683.587.320	\$203.668.372	\$626.383.680	\$4.172.520
Otras materias²⁰	\$0	\$0	\$11.676.710	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total	\$625.244.320	\$615.289.980	\$1.035.285.450	\$25.596.648	\$4.683.587.320	\$203.668.372	\$626.383.680	\$4.172.520

Criterios de cálculo:

El dato “**materias sancionadas**”, corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el Código del Trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el Departamento de Inspección.

El dato de “**montos iniciales**” corresponde a la suma de todos los montos asociados a las fiscalizaciones sancionadas, incluyendo solo las fiscalizaciones con estados revisada/visada. Además, se excluyen aquellas cuyo tipo de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “**año**”, corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

²⁰ Corresponden a materias consideradas en fiscalizaciones originadas en Programas de Fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral, no relacionadas directamente con el tema.

Empresas Sancionadas

Cuadro 37: Cantidad de empresas sancionadas en fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según año. Desde 01 abril 2019 al 31 enero 2026

Año	Cantidad de empresas sancionadas
2019	105
2020	201
2021	326
2022	3
2023	1.481
2024	70
2025	229
2026	1

Criterios de cálculo:

El dato “cantidad de empresas sancionadas” corresponde al conteo de identificadores únicos de las empresas fiscalizadas en cada año (Par RUT Empresa - Año), considera fiscalizaciones sancionadas, incluyendo solo las fiscalizaciones con estados revisada/visada. Además, se excluyen aquellas cuyo tipo de término correspondan a: Sin información, Desistimiento (C88. Derecho Colectivo), Sin Trámites, Desistido, Subsumida en, Eliminada por Error, Derivado a Mediación, Eliminado por Error de Ingreso. Considerando fecha de visación de la fiscalización, en el caso de no existencia de fecha de visación (fecha_visacion is null), entonces, se considera como fecha de referencia la fecha más actual entre “fecha_informe” y “fechareg_informe”. Considera las materias relacionadas a inclusión laboral (**Anexo 1**) y a programas de fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral (**Anexo 2**).

El dato “año”, corresponde al año en el cual se visa la fiscalización.

Nota:

- Una empresa puede registrar una o más fiscalizaciones sancionadas durante un mismo año o en años diferentes, por lo tanto, **no se debe calcular un total acumulado** de los años.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

4. Glosario

Actividad Inspectiva: Conjunto de actividades organizadas y sistematizadas, destinadas a promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad en el trabajo.

Asignatario de pensión de invalidez: Son aquellas personas que sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo (Artículo 3 del Decreto N°64, de 2018). La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional declarada por el empleador será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 (Registro Nacional de la Discapacidad) de la Ley N° 20.422 y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social²¹ y podrá ser fiscalizada por la Dirección del Trabajo.

Contratación de servicios: Medida alternativa de cumplimiento de la Ley 21.015, que consiste en celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, sin distinción respecto de relaciones laborales emanadas en régimen de subcontratación o suministro de servicios transitorios.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 8, letra a) del Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral para el sector privado, el monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa. El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir. Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad, en la página web de la Dirección del Trabajo.

Contrato registrado bajo Ley de inclusión laboral: Corresponde a aquellos contratos ingresados a la plataforma informática de la Dirección del Trabajo, mediante la cual los empleadores pueden registrar los contratos de trabajo celebrados con personas en condición de discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Contrato registrado en el Registro Electrónico Laboral: Corresponde aquellos contratos ingresados a la plataforma informática de la Dirección del Trabajo, que se declaran como correspondientes a una persona en situación de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, registrados en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo

Contrato vigente: Se considera que la relación laboral se encuentra vigente al periodo de referencia del reporte, si no se registra fecha de término o si ella corresponde a una fecha posterior.

Contrato terminado: Se considera que la relación laboral se encuentra terminada para los efectos de este reporte, si la fecha de término es anterior al periodo de referencia del reporte y ésta se encuentra registrada.

²¹ Artículo 4 del Decreto N° 64 de 20 de noviembre 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del Código del Trabajo.

Denuncia: Requerimiento, escrito o electrónico, de eventuales infracciones laborales, previsionales y/o de seguridad y salud en el trabajo, solicitando la intervención del Servicio a través de un procedimiento de fiscalización.

Donación: Medida alternativa de cumplimiento de la Ley 21.015, que consiste en efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 19.885, y considerando las excepciones que señala el Artículo 9 del Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral para el sector privado.

EST: Empresa de Servicios Transitorios

Fiscalización: Corresponde a procedimiento mediante el cual un/a inspector/a de trabajo investiga y verifica el cumplimiento normativo y, en caso de corresponder aplica sanción administrativa.

Materias denunciadas: Corresponde a eventuales infracciones laborales que han sido puestas en conocimiento del Servicio.

Materias fiscalizadas: Corresponde a las materias investigadas en la fiscalización por parte del inspector del trabajo.

Materias sancionadas en multas: Corresponde a cada una de las infracciones contenidas en una Resolución de Multa administrativa. Se tipifican de acuerdo con el tipificador de hechos infraccionales.

Medida alternativa: Mecanismo subsidiario de cumplimiento dispuesto por la Ley 21.015, que faculta al empleador por razones fundadas que no pueda contratar directamente a trabajadores con discapacidad, a efectuar el cumplimiento alternativo señalado por la Ley, a saber, donaciones y contrataciones de prestaciones de servicios.

Multa: Conjunto de sanciones aplicadas en una misma visita inspectiva. Así, la cantidad de multas cursadas indicará la cantidad de fiscalizaciones que terminaron con, a los menos, una sanción.

Persona con discapacidad²²: Son aquellas personas que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422 (calificación y certificación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez), que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad o bien podrán acreditar su calidad, mediante el Registro Nacional de la Discapacidad²³.

Razones fundadas: Son aquellas que impiden a la empresa a cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el Artículo 157 bis del Código del Trabajo y que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 7 del Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral para el sector privado, corresponden a las siguientes:

²² Artículo 2 del Decreto N°64, de 2018

²³ Artículo 4 del Decreto N°64, de 2018.

- a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional
- b) La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.
Se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo creada por la Ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido. Si el empleador publicó sus ofertas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, la sola certificación que ésta otorgue acreditará estas circunstancias.

De acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto transitorio del citado decreto, durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo (01.04.2018), las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias subsidiarias, sin necesidad de contar con una razón fundada. Por lo tanto, declarar esta razón fundada será obligatoria a partir de la comunicación electrónica a realizarse en enero del año 2021.

Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral para el sector privado: Decreto N° 64 de 20 de diciembre 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del título III del libro I del Código del Trabajo. Modificado por los Decretos N° 36 de 2023 y N°56 de 2024.

Sanción: Corresponde a aquella aplicada por el fiscalizador en el acto de la visita inspectiva en su calidad de ministro de fe, en caso de constatar la existencia de conductas contrarias al ordenamiento jurídico laboral.

5. Normativa

- Código del Trabajo, Capítulo II del Título III del Libro I: De la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Reglamento Del Capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral:
 - Decreto N°64, de 2018 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1114287>
 - Decreto N°36, de 2023
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1197538&idParte=10467302&idVersion=2023-11-03>
 - Decreto N°56, de 2024
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200686&idParte=10488094&idVersion=2024-02-01>
- Ley N°20.422, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>
- Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-114799_archivo_01.pdf
- Ley N°21.275, incorpora artículo 157 quáter al Código del Trabajo
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763&idParte=10168242>
- Ley N°21.690, Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1206100>

Dictámenes

- Dictamen N°541/24, de 11.08.2025 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128171.html>
- Dictamen N°693/26, de 23.10.2024 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126809.html>
- Dictamen N°1513/42, de 20.12.2023 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125364.html>
- Dictamen N°1583/33, de 08.09.2022 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122696.html>
- Dictamen N°1617/25, de 29.03.2018 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114802.html>

- Dictamen N°4137/101, de 05.09.2017 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112681.html>

Ordinarios:

- Ordinario N°10, de 08.01.2026 https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-128765_recurso_pdf.pdf
- Ordinario N°284, de 29.04.2025 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127748.html>
- Ordinario N°191, de 31.03.2025 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-127590.html>
- Ordinario N°755, de 18.11.2024 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126946.html>
- Ordinario N°514, de 05.08.2024 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126592.html>
- Ordinario N°500, de 01.08.2024 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126540.html>
- Ordinario N°1382, de 10.11.2023 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125186.html>
- Ordinario N°1317, de 25.10.2023 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125128.html>
- Ordinario N°1203, de 30.08.2023 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124981.html>
- Ordinario N°2124, de 14.12.2022 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-123147.html>
- Ordinario N°285, de 25.01.2021 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119652.html>
- Ordinario N°1442, de 15.04.2020 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118550.html>
- Ordinario N°655, de 19.02.2019 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-116566.html>

Anexo 1: Materias de inclusión laboral

Corresponde a los siguientes códigos:

Código materia (interno DT)	Materia / Enunciado
10153	No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez
10154	No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885
10155	Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa
10156	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez
10157	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez
10158	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 bis
10159	No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)
989	No contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez
990	No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)
1115-d	No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez
1115-e	No cumplir en forma alternativa la obligación establecida en el artículo 157 bis, mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885
1115-f	Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa
1115-g	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez
1115-h	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez
1115-i	No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 bis
1115-j	No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo (Ley de inclusión N° 21.015)
1115-k	No contratar o mantener Contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral.

Código materia (interno DT)	Materia / Enunciado
1115-l	No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.
1115-m	No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.
1115-n	No realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo relativa a las políticas en materias de inclusión
1115-o	Utilizar la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresa usuaria NO inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo
1211	No contratar o mantener contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral

Anexo 2: Programas de fiscalización de Ley de Inclusión Laboral

Código Programa (interno DT)	Cobertura	Sector	Subsector
6942	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral
7240	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral
7314	Regional	Varios Sectores	Inclusión Laboral Regional
7318	Regional	Varios Sectores	Inclusión Laboral Regional
7322	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral
7351	Regional	Varios Sectores	Fiscalización Remota - Inclusión Laboral Regional
7524	Nacional	Varios Sectores	Ley N° 21.015 – Presencial
7771	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral - Nacional
7781	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral - Regional
8133	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral - Nacional
8364	Nacional	Varios Sectores	Inclusión Laboral