

Más contratos, menos fiscalización: Coquimbo registra 3.518 trabajadores por Ley 21.015 en 2025

Registros de la Dirección del Trabajo (DT) muestran que en 2025 113 empresas con casa matriz en la región reportaron cumplimiento mediante Comunicación Electrónica. En Coquimbo se contabilizaron 4.067 contratos asociados a la ley, que corresponden a 3.518 trabajadores.

Por Joaquín López Barraza

De acuerdo con los registros administrativos de la DT para el último periodo reportado (2025), 113 empresas con casa matriz en la Región de Coquimbo realizaron la Comunicación Electrónica obligatoria —el sistema que informa cómo cumplen las entidades con 100 o más trabajadores— y en la región se registraron 4.067 contratos asociados a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, correspondientes a 3.518 trabajadores. En simple: una persona puede registrar más de un contrato en el periodo, por eso los contratos superan a los trabajadores.

Solo 4 fiscalizaciones en 2025, frente a las 87 de 2023

El reporte regional muestra que en 2025 la Dirección del Trabajo realizó 4 fiscalizaciones por incumplimiento de la norma en Coquimbo, frente a 87 en 2023. La cifra da cuenta de una menor actividad inspectiva ese año, aunque por

sí sola no permite determinar si se debió a un mayor cumplimiento o a otros factores del proceso de fiscalización.

La seremi del Trabajo, Monserrat Castro, sostuvo que la Ley 21.015 busca empujar un cambio cultural, instalando la inclusión como un estándar del mercado laboral. «Lo que corresponde es consolidar lo avanzado y no dar pasos atrás (...) fortalecer la fiscalización, pero también acompañar más a las empresas, especialmente a las pymes», señaló.

Miguel Rojas: «Los puestos bajo ley son bien engorrosos»

La lectura del «cambio cultural», sin embargo, choca con lo que se ve en la intermediación laboral. Miguel Rojas —persona con discapacidad física, usuario de silla de ruedas y funcionario de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de Coquimbo— sostiene que parte de las ofertas asociadas a inclusión se vuelven una barrera desde

el aviso.

Rojas plantea que el problema no es que pidan experiencia, sino que en inclusión esos requisitos operan como un filtro más duro: no por la exigencia en sí, sino porque muchas personas con discapacidad llegan con trayectorias laborales interrumpidas, menos acceso a certificaciones y, en algunos casos, barreras de transporte o licencias. A eso se suma —dice— una baja disposición de parte de algunos empleadores a ajustar puestos o generar vías de entrada.

En ese marco, ejemplifica con avisos que exigen título profesional, varios años de experiencia y credenciales específicas: «Puede haber alguien que cumpla, pero no es lo común». Y para graficar que no se trata solo de requisitos en el papel, menciona un caso cercano: un amigo que buscó trabajo durante años y que, según su relato, «llegaba a entrevistas y solo por verlo lo rechazaban».



«PAGAR LA MULTA»: EL CUMPLIMIENTO QUE MARCÓ LOS PRIMEROS AÑOS

■ Desde SENADIS, su director regional Jorge Faúndez recordó que en la fase inicial de la ley parte de las empresas optó derechamente por «pagar la multa» antes que contratar, porque la inclusión implicaba ajustes, adecuaciones y cambios internos que no estaban dispuestos a asumir. El diagnóstico, señaló, ha ido variando con el tiempo, pero el riesgo de que la inclusión se reduzca a un trámite sigue presente si no hay soporte real y condiciones para sostener los puestos.

Faúndez también remarcó un punto clave de responsabilidades: «La fiscalización es de la DT», mientras SENADIS cumple un rol de promoción y apoyo para que la inclusión no se agote en el cumplimiento numérico.