

**Fecha:** 19-01-2026  
**Medio:** El Mercurio  
**Supl.:** El Mercurio - Cuerpo B  
**Tipo:** Noticia general  
**Título:** Solo una de cada cuatro empresas cumple con cuota mínima de trabajadores con discapacidad

**Pág.:** 2  
**Cm2:** 606,8

**Tiraje:** 126.654  
**Lectoría:** 320.543  
**Favorabilidad:** ☐ No Definida

J. AGUILERA Y M. P. NAUDON

Desde 2017, la ley obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a contratar al menos un 1% de personas con alguna condición de discapacidad, pero los resultados recientes muestran avances lentos e insuficientes. En concreto, el último reporte oficial del Gobierno enfocado en evaluar el cumplimiento de la norma revela que de un universo total de 6.880 empresas (o "unidades económicas", cuando se trata de instituciones públicas) que están obligadas a cumplir con esta exigencia, solo 24,8% lo hizo.

La mayor proporción de estas empresas son del sector privado (66,17), donde el cumplimiento fue de 23,9%, mientras en las unidades del sector público (643) se observan resultados algo mejores, pero todavía bajos, con un 38,8% del total. Más en detalle, se observa también que el cumplimiento es proporcionalmente más alto en empresas medianas (31,1%) que en grandes (16,4%), y más en municipalidades (43,4%) que en instituciones de la administración central (34,3%) y organismos estatales autónomos (31%).

Este balance también da cuenta de que el avance ha sido prácticamente nulo en relación con el año previo, cuando la proporción total de empresas que cumplieron con la cuota fue de solo 22,4%. Por ley, el cumplimiento de la normativa se verifica anualmente en enero, y la débil evolución de la inclusión preocupa a los expertos en relación con el futuro de su implementación. En 2024, el Congreso aprobó una modificación a la regla para avanzar hacia una cuota todavía más exigente, del 2% de la planilla de trabajadores, siempre y cuando el 80% de las empresas obligadas cumpla con la meta previa.

#### Reto cultural

Para las compañías que no cumplen con la contratación del 1% de personas con discapacidad, la ley contempla mecanismos alternativos, como la subcontratación de servicios con empresas que cuenten con tra-



**Katherine Dinamarca**, académica Universidad Mayor.



**Rodrigo Moreno**, presidente de Fundación Sofan.



**Catalina Lagos**, Fundación Amigos por Siempre.



**María José Escudero**, fundadora de la Fundación Ronda.

Obligación legal enfocada en inclusión laboral:

# Solo una de cada cuatro empresas cumple con cuota mínima de trabajadores con discapacidad

A ocho años de su entrada en vigencia, la norma sigue lejos de cumplir su objetivo, con solo un 24,8% de compañías que contratan el porcentaje exigido de colaboradores.

bajadores con discapacidad o realizar donaciones a organizaciones que presten servicios a personas con discapacidad, reguladas por ley, aunque estas opciones solo se admiten cuando existen razones fundadas.

Pese a ello, el balance sigue siendo crítico. "No se ha movido la aguja respecto del objetivo central, que es incorporar al mercado laboral a personas que estaban fuera de él", afirma María José Escudero, fundadora de la Fundación Ronda. "Estamos conscientes de que por distintas razones muchas empresas no pueden dar cumplimiento al 1% (de contratación), por lo que la donación a fundaciones es una buena alternativa para contribuir a iniciativas que fortalezcan la inclusión laboral", señala Rodrigo Moreno, presidente de

Fundación Sofan.

Durante 2024, de las 643 instituciones públicas evaluadas, solo el 6,6% del total aplicó lo que se conoce como "selección preferente". Es decir, contrataron a personas con discapacidad que llegaron a la etapa final de sus procesos de selección, en igualdad de méritos con otros postulantes. En este sentido, Catalina Lagos, encargada del programa de inclusión laboral de la Fundación Amigos por Siempre, asegura que todavía hay prejuicios que es importante resolver. "A las empresas les conviene más contratar que pagar la medida alternativa, ya que mejora el clima laboral. Cuando conocen a las personas, se dan cuenta de que son un gran aporte y que el temor inicial era infundado", sostiene.

De acuerdo con los datos más recientes, del Censo 2024, en Chile existen 1.950.388 personas con algún grado de discapacidad, en el universo de toda la población de cinco años o más. Pese a esta proporción, que representa el 11,1% de la población nacional, la académica del Centro de Investigación en Sociedad y Salud de la Universidad Mayor, Katherine Dinamarca, cree que hay un desafío cultural que está frenando un avance más significativo de la inclusión laboral. "(Todavía) nos cuesta reconocer la diversidad, en todas sus formas, como parte legítima de la vida laboral", señala.

Por otro lado, este resultado también se explica con brechas formativas, creen los especialistas. "Las barreras de inclusión educativa, tanto en la etapa temprana como escolar, así como en la formación técnica y universitaria, son bajísimas", indica Escudero. Las estadísticas más recientes muestran que el 50,8% de las personas con discapacidad no ha completado la educación media, y apenas un

9,5% en la educación superior, lo que contrasta con el 28,1% de la población sin discapacidad, según la última Encuesta de Discapacidad y Dependencia (Endide 2022). "En las barreras de ingreso a un trabajo hay una

gran brecha educacional que las genera, porque no todas las empresas pueden contratar a alguien que no tenga estudios técnicos o superiores", añade la fundadora de Ronda.

#### Costos y consecuencias

Uno de los grupos más perjudicados por el lento avance de la inclusión laboral son las mujeres, donde la discapacidad está presente en un 12,5% de la población total, versus un 9,5% en el caso de los hombres. Eso se replica en el mercado laboral: del total de personas con discapacidad contratadas, un 51,1% son hombres y un 39,7% mujeres, según los datos de Endide.

La participación laboral de las mujeres se ha identificado en distintos análisis como un espacio con gran potencial para aumentar la capacidad de crecimiento económico de largo plazo, y algo similar puede ocurrir en el caso de la inclusión de personas con discapacidad. Coincide con el Banco Mundial, que estima una pérdida potencial de entre 3% y 7% del PIB (a nivel global) al excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral, pues se reduce la fuerza de trabajo y aumenta la dependencia de las ayudas fiscales.

Las empresas también enfrentan consecuencias legales por el incumplimiento. Las cuotas mensuales son de 20 UTM para empresas medianas y de 30 UTM para las grandes, por cada trabajador no contratado. La sanción también rige si la Dirección del Trabajo rechaza las medidas alternativas o si estas no cumplen los requisitos legales. A juicio de Escudero, de Ronda, las sanciones han profundizado un problema de carácter sistémico, relacionado con que exigir el cumplimiento "a la fuerza" termina siendo un despropósito que genera rechazo en las empresas. Se cuestiona la regulación que obliga a las compañías a "tomar una foto" en enero sobre su dotación y proyectarla para todo el año: "Si no tienes la gente, vas y pagas la medida subsidiaria por todo el año", explica, lo que a su juicio desincentiva aún más la contratación.

**MULTAS**  
Hasta 30 UTM es la multa por cada trabajador con discapacidad no contratado.