

Estrategias de Inclusión y Diversidad

Módulo 1:
Diversidad y leyes inclusivas

ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

MÓDULO I

DIVERSIDAD Y LEYES INCLUSIVAS

Manual del Estudiante

Modalidad:	E-Learning Asincrónico
Duración del Módulo:	39 horas cronológicas
Duración Total del Curso:	120 horas cronológicas
Versión:	1.0 — 2026
Organismo:	OTEC bajo estándares SENCE

Presentación del Módulo

El Módulo I del curso Estrategias de Inclusión y Diversidad constituye el fundamento conceptual, normativo y contextual sobre el cual se asienta la competencia global del programa: aplicar estrategias de diversidad e inclusión laboral según un enfoque de derechos y la normativa vigente. Sin una comprensión profunda de qué significa la inclusión desde una perspectiva doctrinaria, de cuáles son los grupos reconocidos por el sistema jurídico como sujetos de protección especial y de cuál es la arquitectura legislativa que regula la inclusión en el contexto chileno, ninguna estrategia organizacional podrá concebirse con la solidez técnica que exige el ejercicio profesional en recursos humanos, bienestar organizacional y relaciones laborales. Este módulo es, en consecuencia, el cimiento sobre el que se construirán las competencias aplicadas de los módulos subsiguientes.

La decisión pedagógica de iniciar el programa con este módulo responde a un principio cardinal de la formación instruccional: los procedimientos solo adquieren sentido genuino cuando el practicante comprende los fundamentos filosóficos, históricos y normativos que los justifican. Un ejecutivo de inclusión que domine únicamente los mecanismos operativos de la Ley N° 21.015 — cuota de contratación, medidas alternativas, fiscalización— pero desconozca el modelo social de la discapacidad que la inspira, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU o la Clasificación Internacional del Funcionamiento elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), aplicará procedimientos sin comprender su propósito, con el consecuente riesgo de reproducir actitudes paternalistas, estigmatizantes o contrarias al enfoque de derechos que la normativa vigente exige como estándar mínimo.

Los pilares doctrinarios de este módulo son tres. El primero es el enfoque de derechos humanos, articulado principalmente a través de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, Naciones Unidas, 2006), tratado internacional ratificado por Chile mediante Decreto Supremo N° 201 de 2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que tiene incorporado al ordenamiento jurídico nacional con rango suprallegal en virtud del artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política de la República, que dispone que los derechos fundamentales garantizados por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes constituyen límite a la soberanía estatal. El segundo pilar es el modelo biopsicosocial de la discapacidad, elaborado por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, OMS, 2001), que integra y supera las visiones reduccionistas de los modelos médico y de prescindencia, reconociendo que la discapacidad es el resultado de la interacción entre una condición de salud y factores contextuales —tanto ambientales como personales— y que, por tanto, es una experiencia variable, relacional y susceptible de ser transformada mediante ajustes al entorno. El tercer pilar es el marco legislativo nacional de inclusión, integrado por la Ley N° 20.422 (igualdad de oportunidades e inclusión social de PcD), la Ley N° 20.609 (medidas contra la discriminación), la Ley N° 21.015 (cuota de inclusión laboral) y la Ley N° 21.275 (ejecutivo de inclusión).

La pertinencia de este módulo en la formación de profesionales de recursos humanos se sustenta en la evidencia empírica disponible para Chile. El Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II, SENADIS, 2015) reveló que el 20% de la población chilena mayor de 18 años vive

con alguna discapacidad, alcanzando el 34,9% entre las personas de 60 y más años. Sin embargo, solo el 40,5% de las personas con discapacidad en edad laboral participan del mercado del trabajo, frente al 73,5% de las personas sin discapacidad. Esta brecha de participación no se explica por razones de capacidad productiva, sino por la persistencia de barreras actitudinales, físicas e informacionales en los entornos laborales: barreras que los profesionales formados en este módulo estarán en condiciones de identificar, diagnosticar y contribuir a eliminar.

El participante que complete este módulo con aprovechamiento pleno estará en condiciones de: (a) identificar el modelo conceptual subyacente a cualquier política o práctica de inclusión organizacional y evaluar su coherencia con el enfoque de derechos; (b) distinguir con precisión jurídica las categorías de discapacidad reconocidas por la legislación chilena y los instrumentos técnicos de certificación asociados; (c) calcular la cuota de contratación obligatoria bajo la Ley N° 21.015 y determinar cuándo procede la declaración de medidas alternativas de cumplimiento; (d) desmitificar creencias infundadas sobre productividad, ausentismo y riesgo legal asociados a la contratación de personas con discapacidad, empleando argumentos respaldados en evidencia empírica; y (e) articular la pensión de invalidez con el empleo formal sin incurrir en errores que perjudiquen al trabajador o expongan a la organización a contingencias legales. El tipo de razonamiento cultivado es el analítico-normativo aplicado: identificar el supuesto de hecho, subsumir bajo la categoría jurídica pertinente, determinar la norma aplicable con su jerarquía correcta y derivar la consecuencia jurídica o la estrategia de gestión correspondiente.

Aprendizaje Esperado del Módulo

▶ APRENDIZAJE ESPERADO

Identificar qué es la diversidad e inclusión laboral de acuerdo a un enfoque de derecho y a la normativa vigente.

Estructura del Marco Teórico

La siguiente tabla presenta una visión panorámica de las secciones que componen este módulo, sus temas centrales y el foco técnico de cada una, permitiendo al participante orientar su lectura y vincular los contenidos entre sí.

Sección	Título	Foco Técnico
Sección 1	Diversidad, Discapacidad e Inclusión: Fundamentos Conceptuales y Doctrinarios	Evolución histórica de los modelos de discapacidad; definición técnica y clasificación CIF-OMS; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Registro Nacional de Discapacidad.

Sección	Título	Foco Técnico
Sección 2	Grupos Diversos en el Entorno Laboral Chileno	Caracterización jurídica y sociológica de los grupos diversos protegidos; brechas de participación laboral; diagnóstico cuantitativo ENDISC II; deconstrucción de mitos y prejuicios mediante evidencia empírica.
Sección 3	Marco Normativo Nacional: La Ley de Inclusión Laboral N° 21.015	Génesis y propósito legislativo; ámbito de aplicación y excepciones; cálculo de cuota de contratación; medidas alternativas de cumplimiento; modificaciones al Código del Trabajo; roles institucionales SENCE y DT.
Sección 4	Instrumentos Complementarios del Sistema de Inclusión Laboral	Subsidio a la contratación de PcD; clasificación y compatibilidad laboral de la pensión de invalidez; obligaciones de la Ley N° 21.275 respecto del ejecutivo de inclusión en empresas con 200 o más trabajadores.

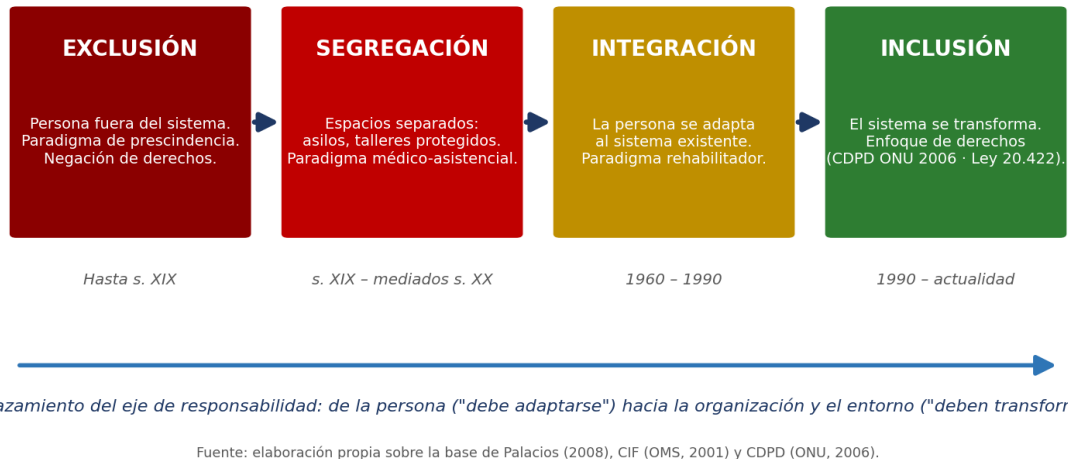
SECCIÓN 1: DIVERSIDAD, DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN: FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y DOCTRINARIOS

1.1 El Paradigma de la Inclusión: Evolución Histórica y Modelos Conceptuales

La comprensión contemporánea de la inclusión laboral no puede desligarse de la trayectoria histórica de los paradigmas con que las sociedades han concebido la discapacidad y la diferencia humana en sentido amplio. Dicha trayectoria no es lineal ni definitivamente superada: en muchas organizaciones chilenas coexisten simultáneamente elementos de distintos modelos, a menudo sin que sus responsables de recursos humanos lo adviertan. Identificar el modelo vigente en una organización es el primer paso diagnóstico para diseñar estrategias de inclusión coherentes y efectivas.

El primer modelo históricamente documentado es el denominado modelo de prescindencia o de caridad, que concibió a las personas con discapacidad como objeto de compasión o de beneficencia religiosa, cuya existencia dependía de la buena voluntad de la comunidad no discapacitada. Bajo este paradigma, prevaleciente durante la Edad Media y persistente en versiones atenuadas hasta el siglo XX, las personas con discapacidad fueron excluidas del mercado laboral con una justificación de carácter moral o teológica: su condición era interpretada como castigo divino, expiación de culpa familiar o señal de impureza. La expresión contemporánea más reconocible de este modelo es la práctica organizacional de contratar personas con discapacidad como un acto de generosidad o responsabilidad social empresarial —no como sujetos de derechos—, situándoles en puestos de escasa exigencia o responsabilidad, con remuneraciones inferiores al mercado, como si la sola contratación constituyera el beneficio máximo posible.

Figura 1.1 — Evolución histórica de los modelos de abordaje de la discapacidad



El segundo paradigma es el modelo médico o rehabilitador, hegemónico durante la mayor parte del siglo XX, que conceptualizó la discapacidad como una deficiencia o patología radicada en el individuo, cuya solución pasa por la intervención clínica o terapéutica orientada a normalizar al sujeto. Bajo este modelo, el objetivo es rehabilitar a la persona para que se adapte a un entorno laboral concebido como estándar e inalterable. El modelo médico supuso un avance respecto del de prescindencia en cuanto reconoció a las personas con discapacidad como sujetos de atención sanitaria y potenciales partícipes del mercado laboral, pero mantuvo el foco exclusivo en la condición individual, sin cuestionar las barreras del entorno. Su expresión contemporánea más frecuente es la exigencia de que la persona con discapacidad demuestre su capacidad de adaptarse al puesto sin que la organización efectúe ajuste razonable alguno.

El tercer paradigma es el modelo social de la discapacidad, articulado en el Reino Unido durante los años 70 y 80 del siglo XX, fundamentalmente por intelectuales y activistas con discapacidad agrupados en la Unión de los Deficientes Físicos contra la Segregación (UPIAS, 1976) y posteriormente elaborado por autores como Mike Oliver y Vic Finkelstein. El modelo social distingue entre deficiencia —la condición física, sensorial, intelectual o psíquica del individuo— y discapacidad —la desventaja o restricción de actividad causada por una organización social que no considera ni tiene en cuenta a las personas con deficiencias y, por tanto, las excluye de la corriente principal de la actividad social—. Desde esta perspectiva, la discapacidad no reside en el individuo sino en las barreras del entorno: actitudes, infraestructuras, tecnologías, normas organizacionales y culturas laborales que excluyen a quienes presentan condiciones funcionales diversas de la norma estadística. El modelo social es el fundamento filosófico de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y, por extensión, de toda la legislación chilena de inclusión vigente.

El modelo biopsicosocial, formalizado por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS en 2001, integra las aportaciones del modelo médico

y del modelo social sin reducir la comprensión de la discapacidad a ninguna de sus dimensiones por separado. Según la CIF, el funcionamiento y la discapacidad son términos genéricos que comprenden las funciones y estructuras corporales, las actividades y la participación, reconociendo que estos aspectos pueden verse afectados —en sentido tanto positivo como negativo— por factores contextuales, tanto ambientales como personales. La discapacidad, así entendida, es el resultado de una interacción dinámica entre la persona y su entorno, lo que implica que modificaciones en el entorno —ajustes razonables, tecnología asistiva, cultura organizacional inclusiva— pueden reducir o eliminar la discapacidad sin que la condición de salud de la persona varíe en absoluto. Este enfoque es el que informa la definición de discapacidad de la Ley N° 20.422 y los criterios de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) para la certificación de la discapacidad.

► CONCEPTO TÉCNICO: MODELO BIOPSIOSOCIAL (CIF, OMS 2001)

Según la CIF de la OMS (2001), la discapacidad es el resultado de la interacción entre una condición de salud y factores contextuales ambientales y personales. No es un atributo fijo del individuo, sino una experiencia relacional y variable. Por tanto, la intervención sobre el entorno laboral —ajuste razonable, eliminación de barreras físicas y actitudinales— tiene la misma legitimidad técnica y legal que la intervención clínica sobre el individuo.

Referencia normativa: Ley N° 20.422, Art. 5° (define 'persona con discapacidad' en concordancia con este modelo); CDPD, Preámbulo literal e).

Tabla 1.1: Modelos de Comprensión de la Discapacidad — Análisis Comparativo

La siguiente tabla compara los tres modelos principales según sus dimensiones analíticas relevantes para la gestión organizacional:

Dimensión	Modelo Médico / Rehabilitador	Modelo Social	Modelo Biopsicosocial (CIF)
Sede de la discapacidad	En el individuo (deficiencia)	En las barreras del entorno social	En la interacción individuo-entorno
Causa	Patología o disfunción orgánica	Organización social excluyente	Condición de salud + factores contextuales
Solución propuesta	Rehabilitación / normalización	Eliminación de barreras	Ajuste razonable + intervención médica cuando corresponde
Enfoque de derechos	Beneficencia / atención sanitaria	Derechos civiles y sociales plenos	Derechos humanos universales e indivisibles
Expresión en política laboral	Empleo protegido / talleres segregados	Empleo ordinario con ajustes; cuotas	Inclusión con ajuste razonable; enfoque CIF

Dimensión	Modelo Médico / Rehabilitador	Modelo Social	Modelo Biopsicosocial (CIF)
Base normativa en Chile	Legislación sanitaria pre-2010	Ley 20.422 (2010); CDPD (DS 201/2008)	CIF OMS 2001; Ley 20.422 Art. 5°; CDPD Art. 1°

1.2 Definición Técnica de la Discapacidad y su Clasificación

La Ley N° 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, promulgada el 10 de febrero de 2010, establece en su artículo 5° la definición jurídica de persona con discapacidad aplicable en el ordenamiento chileno: 'Son personas con discapacidad aquellas 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, ven impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.' Esta definición es materialmente coherente con el artículo 1° de la CDPD y recoge la perspectiva interaccional del modelo biopsicosocial.

La clasificación de las discapacidades que opera en el sistema de certificación chileno —a cargo de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Ministerio de Salud, conforme al artículo 13° de la Ley N° 20.422— distingue las siguientes categorías funcionales principales, todas ellas reconocidas como discapacidades certificables para efectos de la Ley N° 21.015 (cuota de inclusión laboral):

- Discapacidad física o motora: afectación del sistema músculo-esquelético, neuromotor o de las extremidades que limita la movilidad, la destreza o la fuerza. Incluye amputaciones, paraplejía, hemiplejía, parálisis cerebral con compromiso motor y otras condiciones análogas.
- Discapacidad visual: desde la baja visión severa hasta la ceguera total, originada por condiciones del sistema ocular o de la corteza visual que no son corregibles con medidas ópticas convencionales.
- Discapacidad auditiva: desde la hipoacusia moderada o severa hasta la sordera profunda, incluyendo la sordera congénita con o sin uso de lengua de señas chilena (LSCh).
- Discapacidad mental de causa psíquica (psiquiátrica): trastornos mentales de carácter crónico o de larga data que limitan significativamente la participación en actividades de la vida cotidiana, incluyendo esquizofrenia, trastorno bipolar, depresión mayor crónica, trastorno de personalidad severo, entre otros.
- Discapacidad intelectual: funcionamiento intelectual significativamente inferior al promedio (generalmente $QI < 70$) con limitaciones concurrentes en las conductas adaptativas, manifestadas antes de los 18 años de edad.
- Discapacidad múltiple: presencia de dos o más tipos de discapacidad en una misma persona, que generan restricciones de participación significativas y complejas.

A efectos prácticos de la gestión de recursos humanos, es fundamental distinguir entre la deficiencia (condición de salud subyacente, de carácter médico) y la discapacidad (resultado de la interacción de esa condición con el entorno laboral específico). Una persona con amputación transtibial que se desempeña en un trabajo de escritorio con accesibilidad adecuada puede no experimentar ninguna restricción de participación laboral, por lo que la intervención organizacional pertinente es el ajuste razonable del entorno, no la reasignación de funciones o la reducción de exigencias.

► IMPLICANCIA NORMATIVA: TEMPORALIDAD DE LA DISCAPACIDAD

La Ley N° 20.422, Art. 5°, reconoce discapacidades de carácter tanto permanente como temporal. Sin embargo, para efectos de la cuota de inclusión laboral establecida en la Ley N° 21.015, el trabajador debe contar con certificación de discapacidad vigente emitida por la COMPIN e inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (RND) administrado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). La certificación de discapacidad temporal —frecuente en patologías oncológicas o traumatológicas en recuperación— puede ser renovada mientras persista la condición.

Base legal: Ley N° 20.422, Arts. 5°, 13° y 56°; Ley N° 21.015, Art. 1° (modifica Art. 157 bis CT).

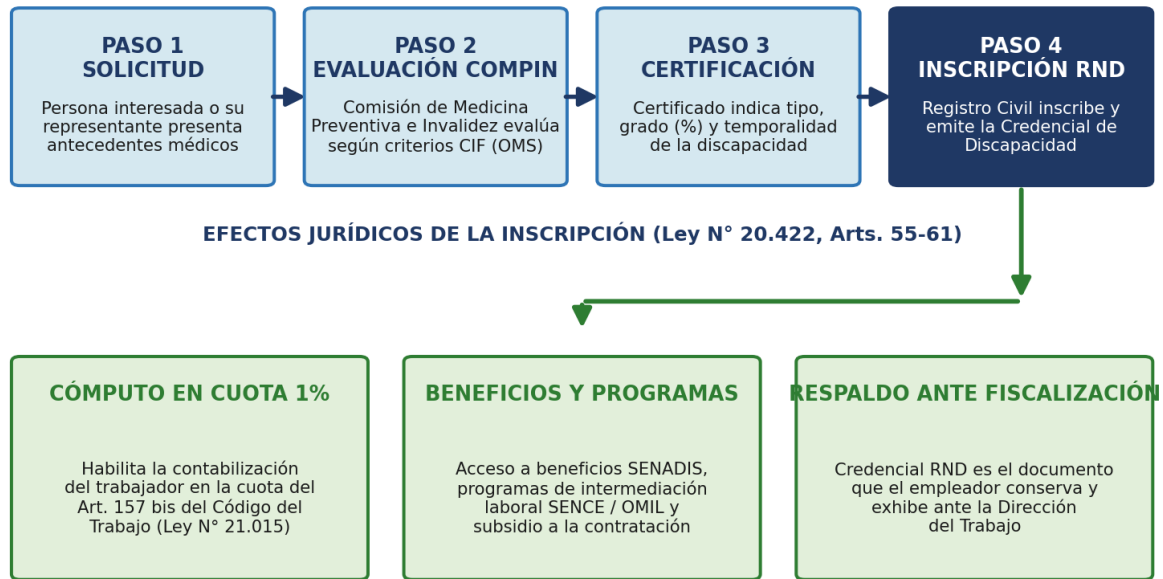
1.3 El Registro Nacional de Discapacidad (RND): Fundamento, Proceso y Relevancia para la Gestión Laboral

El Registro Nacional de Discapacidad (RND) es el instrumento técnico-administrativo creado por el artículo 56° de la Ley N° 20.422, administrado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Su propósito es constituir el repositorio oficial de las personas naturales que han obtenido certificación de discapacidad conforme a los procedimientos establecidos por la misma ley, dotándolas de un instrumento acreditativo de carácter nacional que les permite ejercer los derechos y acceder a los beneficios que la normativa chilena asocia a tal condición, incluyendo, de manera destacada, ser computadas como parte de la cuota de contratación que la Ley N° 21.015 impone a las empresas con 100 o más trabajadores.

El proceso de inscripción en el RND comprende tres etapas secuenciales e imprescindibles. En primer lugar, la persona con una condición de salud que presuntamente genera discapacidad debe acudir a la COMPIN del Servicio de Salud de su región de residencia para someterse a la evaluación de discapacidad, proceso en que un equipo interdisciplinario —integrado por médico, trabajador social y otros profesionales según el caso— aplica los criterios de la CIF para determinar la existencia, tipo y grado de la discapacidad. En segundo lugar, si la evaluación determina la existencia de discapacidad, la COMPIN emite el Certificado de Discapacidad, documento que acredita oficialmente la condición y constituye el antecedente habilitante para la inscripción en el RND. En tercer lugar, sobre la base del certificado COMPIN, SENADIS procede

a la inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, generando el número de identificación del registro que la persona puede exhibir ante su empleador como acreditación de su condición para efectos laborales y de beneficios.

Figura 1.2 — Esquema del proceso de certificación de la discapacidad e inscripción en el RND



Nota: los asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional computan en la cuota sin requerir inscripción en el RND (Art. 157 bis CT).

La relevancia práctica del RND para los equipos de recursos humanos es múltiple. En primer lugar, solo las personas inscritas en el RND —o quienes perciban pensión de invalidez conforme a los sistemas previsionales, condición equiparada por la Ley N° 21.015— son computables para el cumplimiento de la cuota de contratación obligatoria, por lo que la gestión de la documentación del trabajador con discapacidad es una tarea que recae sobre el área de recursos humanos en coordinación con el interesado. En segundo lugar, el RND es el instrumento que acredita la condición de discapacidad ante la Dirección del Trabajo, organismo fiscalizador del cumplimiento de la Ley N° 21.015, razón por la cual conservar en el expediente laboral del trabajador la copia del certificado COMPIN y del número de registro RND es una práctica de cumplimiento normativo ineludible. En tercer lugar, para que el empleador acceda al subsidio a la contratación de personas con discapacidad —analizado en la Sección 4— es condición necesaria que el trabajador esté inscrito en el RND.

► REGLA OPERATIVA: DOCUMENTACIÓN MÍNIMA EXIGIBLE

Para acreditar el cumplimiento de la cuota de inclusión laboral, el área de recursos humanos debe conservar en el expediente individual de cada trabajador con discapacidad los siguientes documentos: (1) Copia del Certificado de Discapacidad emitido por COMPIN, con

fecha de vigencia explícita. (2) Número y copia de la inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (SENADIS) o, en su caso, la resolución de pensión de invalidez. (3) Evidencia del cargo efectivamente desempeñado y de la remuneración acordada, que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual conforme al Art. 44 del Código del Trabajo. Ante cualquier fiscalización de la Dirección del Trabajo, estos documentos deben estar disponibles de manera inmediata.

1.4 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD): Principios y Obligaciones para los Empleadores

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 mediante Resolución A/RES/61/106 y entrada en vigor el 3 de mayo de 2008, es el primer tratado internacional de derechos humanos del siglo XXI y el que mayor número de ratificaciones ha obtenido en la historia de las Naciones Unidas, con más de 185 Estados parte a la fecha. Chile la suscribió el 30 de marzo de 2007 y la ratificó mediante Decreto Supremo N° 201, de 14 de septiembre de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2008. En consecuencia, la CDPD forma parte del ordenamiento jurídico chileno con el rango y fuerza normativa que el artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política otorga a los tratados internacionales sobre derechos esenciales ratificados por Chile.

La CDPD establece en su artículo 27° un conjunto de obligaciones específicas para los Estados parte en materia de trabajo y empleo, que son directamente relevantes para la función de recursos humanos. El artículo 27°.1 dispone que los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. Para ello, los literales a) al k) del mismo artículo 27°.1 detallan obligaciones concretas de los Estados, entre las que se incluyen: prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en las condiciones de selección, contratación y empleo; asegurar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; promover programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; y garantizar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni a trabajo forzoso.

El concepto de ajuste razonable, definido en el artículo 2° de la CDPD como 'las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales', constituye una obligación de conducta para los empleadores y no una mera facultad discrecional. La denegación de ajuste razonable es expresamente equiparada a discriminación por la CDPD (Art. 2°, in fine). En Chile, la Ley N° 20.422, Art. 8°, recoge esta obligación al señalar que las organizaciones deben eliminar las

barreras del entorno y realizar los ajustes necesarios para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad.

► EJEMPLO ILUSTRATIVO: Ajuste Razonable en el Sector Minero

La empresa minera Cobre del Norte S.A., con operaciones en la Región de Atacama y una dotación de 620 trabajadores, contrata a un técnico en geomecánica con discapacidad auditiva severa (hipoacusia bilateral de 80 dB). El puesto requiere coordinación radial durante las tronaduras. El ajuste razonable implementado consistió en: (1) provisión de un teléfono con amplificador de sonido y subtulado en tiempo real (costo aproximado: \$180.000 CLP); (2) protocolo de señas visuales estándar para comunicación de emergencia, consensuado con el equipo; (3) reasignación de la frecuencia de radio a un canal con menor ruido de fondo. Ninguna de estas medidas alteró las funciones esenciales del cargo ni impuso una carga desproporcionada al empleador. El trabajador mantiene su desempeño pleno en condiciones de seguridad equivalentes a sus pares.

Ejercicio Resuelto N° 1 — Sección 1

► CASO APLICADO: Empresa Comercializadora PRIMEROK Ltda.

Situación: PRIMEROK Ltda. es una empresa del sector de distribución logística con sede en Santiago, dotación de 430 trabajadores y 12 sucursales regionales. La gerencia de recursos humanos debe clasificar el modelo de discapacidad que subyace a las siguientes tres prácticas organizacionales descritas por el gerente general y proponer el enfoque doctrinario correcto según la normativa vigente.

Práctica 1: Se asigna sistemáticamente a los trabajadores con discapacidad a tareas de archivo y fotocopiado 'para no exponerlos a riesgos'.

Práctica 2: Cuando un trabajador sufre una lesión que genera discapacidad, se le exige que presente un certificado médico que acredite que está 'apto para trabajar con normalidad' antes de reincorporarse.

Práctica 3: Se contratan trabajadores con discapacidad exclusivamente durante diciembre 'como un gesto de solidaridad navideña' de la empresa.

SOLUCIÓN PASO A PASO:

Paso 1 — Clasificación de la Práctica 1 (asignación sistemática a tareas de archivo). Esta práctica responde al modelo médico-asistencial de corte paternalista: presupone que la discapacidad equivale a fragilidad generalizada y decide por la persona, sin evaluación funcional

individual. Constituye una segregación funcional interna que limita el desarrollo de carrera. Justificación: contradice el modelo biopsicosocial de la CIF (OMS, 2001) expuesto en la Sección 1.1, que exige evaluar la interacción persona-puesto caso a caso; vulnera la garantía de no discriminación del Art. 2° del Código del Trabajo y el Art. 24 de la Ley N° 20.422. Corrección: implantar evaluaciones funcionales por competencias y asignar tareas según el perfil real del trabajador, con ajustes razonables donde corresponda (Art. 8° Ley N° 20.422).

Paso 2 — Clasificación de la Práctica 2 (exigencia de certificado de 'aptitud para trabajar con normalidad'). Refleja el modelo rehabilitador-normalizador: condiciona la reincorporación a que la persona 'vuelva a la normalidad', trasladándole íntegramente la carga de adaptación. Justificación: el concepto de ajuste razonable del Art. 2° de la CDPD (ONU, 2006) y del Art. 8° de la Ley N° 20.422 obliga al empleador a adaptar el puesto cuando la carga no sea desproporcionada, en lugar de exigir la desaparición de la limitación funcional. La temporalidad de la discapacidad está expresamente reconocida en el Art. 5° de la Ley N° 20.422 (véase la caja 'Implicancia Normativa' de la Sección 1.2). Corrección: protocolo de retorno al trabajo con evaluación de ajustes, en coordinación con el organismo administrador de la Ley N° 16.744 cuando el origen sea laboral.

Paso 3 — Clasificación de la Práctica 3 (contratación exclusivamente en diciembre como 'gesto de solidaridad'). Corresponde al modelo de beneficencia o caridad, antecedente directo del paradigma de prescindencia descrito en la Figura 1.1: concibe la inclusión como un acto voluntario de generosidad y no como una obligación jurídica permanente. Justificación: el enfoque de derechos consagrado en el Art. 27 de la CDPD y operativizado por la Ley N° 21.015 exige participación laboral estable, en igualdad de condiciones y durante todo el año; además, la contratación estacional simbólica no garantiza el cumplimiento continuo de la cuota del Art. 157 bis del CT, que se mide sobre la dotación anual. Corrección: incorporación permanente mediante procesos regulares de reclutamiento inclusivo.

Paso 4 — Propuesta integral de corrección doctrinaria y normativa. PRIMEROK Ltda. (430 trabajadores) está sujeta a una cuota de 4 trabajadores con discapacidad ($1\% \text{ de } 430 = 4,3 \rightarrow 4$, por aproximación al entero inferior conforme al D.S. N° 64/2018). La adopción del modelo biopsicosocial como marco rector exige: (a) política formal de inclusión aprobada por la gerencia; (b) capacitación de jefaturas en enfoque de derechos (Sección 1.1 y 1.4 de este manual); (c) protocolos de evaluación funcional y de ajustes razonables documentados; y (d) verificación de credenciales RND vigentes para el cómputo de la cuota y su comunicación electrónica anual a la Dirección del Trabajo. Justificación: Arts. 157 bis CT, 8° y 24 Ley N° 20.422 y Art. 5° inciso 2° CDPD (obligación de adoptar medidas hasta el máximo de los recursos disponibles).

► CONCLUSIÓN DEL EJERCICIO

Las tres prácticas de PRIMEROK Ltda. reflejan modelos conceptuales de la discapacidad que son incompatibles con el marco normativo chileno vigente. Su corrección requiere la adopción explícita del modelo biopsicosocial como marco rector de la política de inclusión,

la formación de líderes y mandos medios en enfoque de derechos, y la institucionalización de protocolos de evaluación funcional y ajuste razonable.

SECCIÓN 2: GRUPOS DIVERSOS EN EL ENTORNO LABORAL CHILENO

2.1 Caracterización de los Grupos Diversos: Marco Conceptual y Reconocimiento Jurídico

La diversidad en el entorno laboral no se reduce a la discapacidad, aunque ésta constituye la categoría de mayor desarrollo normativo en el contexto chileno actual. La gestión estratégica de la diversidad e inclusión laboral exige reconocer y caracterizar el espectro completo de grupos que el sistema jurídico —nacional e internacional— identifica como sujetos de protección especial frente a la discriminación y la exclusión. En Chile, este reconocimiento se articula fundamentalmente a través de la Ley N° 20.609, denominada Ley Zamudio, que Establece Medidas contra la Discriminación, vigente desde el 24 de julio de 2012, cuyo artículo 2° enumera las categorías protegidas: la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Los grupos diversos de mayor relevancia para la gestión de recursos humanos en el contexto laboral chileno actual pueden caracterizarse de la siguiente manera. Las personas con discapacidad (PcD) han sido descritas en profundidad en la Sección 1; constituyen el grupo con mayor desarrollo normativo en materia laboral, incluyendo la cuota de contratación de la Ley N° 21.015. Los pueblos indígenas u originarios cuentan con protección específica en la Ley N° 19.253 (Ley Indígena, 1993), que reconoce diez etnias principales en Chile y establece disposiciones en materia de tierras, cultura y educación; en el ámbito laboral, la no discriminación por pertenencia étnica está garantizada por la Ley N° 20.609, Art. 2°, y por el Convenio N° 111 de la OIT (ratificado por Chile en 1971), que prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

Las personas migrantes constituyen un grupo de creciente relevancia en el mercado laboral chileno: según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2022, el 8,1% de la población residente en Chile es inmigrante, con alta concentración en las regiones metropolitana, de Tarapacá y de Antofagasta y en sectores como construcción, comercio, servicios domésticos y agroindustria. La Ley N° 21.325, de Migración y Extranjería, vigente desde 2021, regula las condiciones de ingreso, residencia y trabajo, y el Código del Trabajo en su Art. 2° establece expresamente que son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones los actos de discriminación basados, entre otras categorías, en la nacionalidad. La comunidad LGBTIQ+ encuentra protección en la Ley N° 20.609 (identidad de género y orientación sexual como categorías protegidas), la Ley N° 21.120 de Identidad de Género (2018) y la Ley N° 21.400 que consagra el matrimonio igualitario (2021); en el ámbito laboral, la protección específica se expresa en la prohibición de discriminación en los procesos de selección, contratación, condiciones de trabajo y desvinculación.

Los adultos mayores —definidos en Chile como personas de 60 y más años por la Ley N° 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)— enfrentan discriminación por edad (edadismo) en el mercado laboral, expresada en procesos de selección que privilegian la juventud y en desvinculaciones anticipadas por prejuicios sobre productividad o capacidad de aprendizaje. La Ley N° 20.609 protege la edad como categoría no discriminable. Las mujeres, aunque no constituyen una minoría demográfica, enfrentan segregación horizontal (concentración en sectores y cargos feminizados) y vertical (infrarrepresentación en puestos directivos y de alta responsabilidad), con una brecha salarial de género que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) sitúa en torno al 19% según la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2022. La Ley N° 20.348 (igualdad de remuneraciones) y la Ley N° 21.561 (reducción de jornada laboral con perspectiva de conciliación) constituyen instrumentos de reducción de esta brecha.

► CONCEPTO TÉCNICO: INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad, concepto acuñado por la jurista Kimberlé Crenshaw (1989) y reconocido en la Recomendación General N° 28 del CEDAW (ONU, 2010), refiere al fenómeno por el cual múltiples categorías de identidad o condición —discapacidad, género, etnia, clase social— se superponen en un individuo, generando formas de discriminación múltiple que no son equiparables a la suma de las discriminaciones simples. Una mujer con discapacidad intelectual perteneciente a una etnia indígena no enfrenta tres discriminaciones paralelas, sino una situación cualitativamente distinta y de mayor vulnerabilidad. El diseño de estrategias de inclusión laboral eficaces debe incorporar la perspectiva interseccional.

Referencia: Crenshaw, K. (1989); CEDAW, Recomendación General N° 28 (2010); ENDISC II SENADIS (2015), cap. 5 (datos de interseccionalidad en Chile).

2.2 Diversidad y Participación Laboral: Diagnóstico Cuantitativo para Chile

El diagnóstico preciso de la situación de los grupos diversos en el mercado laboral chileno es condición necesaria para diseñar estrategias de inclusión con base empírica. El Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II), realizado por SENADIS en 2015 con una muestra representativa a nivel nacional, regional y comunal, constituye la fuente estadística de referencia para las personas con discapacidad. Sus hallazgos más relevantes para la gestión laboral son los siguientes: el 20,0% de la población chilena de 18 y más años presenta algún grado de discapacidad (equivalente a aproximadamente 2,8 millones de personas a esa fecha); la tasa de participación laboral de las PcD alcanza el 40,5%, frente al 73,5% de la población sin discapacidad, revelando una brecha de 33 puntos porcentuales; entre las mujeres con discapacidad, la participación laboral desciende al 34,5%, mientras que entre los hombres con discapacidad alcanza el 50,4%. La brecha de género en la participación laboral es, por tanto,

significativamente mayor entre las PcD que en la población general, confirmando la dimensión interseccional del fenómeno.

En cuanto al tipo de discapacidad, las personas con discapacidad física o motora representan el mayor grupo (33,5% de las PcD adultas), seguidas por las personas con discapacidad sensorial (visual y auditiva combinadas, 24,3%) y las personas con discapacidad mental de causa psíquica (22,7%). Las personas con discapacidad intelectual, aunque de menor frecuencia relativa, presentan las tasas más bajas de participación laboral y las mayores brechas salariales cuando acceden al empleo. En cuanto a la naturaleza del empleo obtenido, el ENDISC II revela que las PcD ocupadas se concentran en empleos informales, de jornada parcial y de menor calificación relativa en comparación con trabajadores sin discapacidad de igual nivel educativo, evidenciando la persistencia de lo que la literatura especializada denomina segregación ocupacional residual.

Respecto de los demás grupos diversos, los datos de la CASEN 2022 indican que la tasa de desempleo de la población inmigrante es 2,1 puntos porcentuales superior a la de la población nativa; que las mujeres indígenas presentan las tasas más bajas de empleo formal de todos los grupos demográficos considerados; y que las personas de 60 y más años ven reducida su empleabilidad en un mercado laboral que privilegia la juventud y la adaptabilidad tecnológica como criterios de selección, fenómeno documentado por la Encuesta de Microemprendimiento (EME) del Ministerio de Economía. Estos datos configuran un mapa de exclusiones múltiples que no admite tratamiento uniforme: cada grupo requiere estrategias diferenciadas, aunque todas comparten el denominador común del enfoque de derechos.

Tabla 2.1: Brechas de Participación Laboral por Grupo Diverso — Chile

Grupo Diverso	Tasa Empleo Formal (%)	Brecha vs. Promedio Nacional	Principal Instrumento de Protección
PcD (total)	40,5%	-33,0 pp	Ley N° 21.015; Ley N° 20.422
Mujeres con PcD	34,5%	-39,0 pp	Ley N° 21.015 + Ley N° 20.820 (perspectiva género)
Pueblos originarios	~52,0% (sector formal)	-21,5 pp (mujeres indígenas)	Ley N° 19.253; Convenio OIT N° 169
Migrantes	51,4% empleo formal	Tasa desempleo +2,1 pp	Ley N° 21.325; Código del Trabajo Art. 2°
Adultos mayores (60+)	~30% (activos)	-43,5 pp vs. grupo 25-54	Ley N° 20.609; SENAMA
Personas LGBTIQ+	Sin estadística oficial	No cuantificada formalmente	Ley N° 21.120; Ley N° 21.400; Ley N° 20.609

Fuentes: ENDISC II SENADIS 2015; CASEN 2022 (Ministerio de Desarrollo Social); INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos 2022.

2.3 Mitos y Prejuicios en el Mundo del Trabajo: Deconstrucción con Base Empírica

Los mitos y prejuicios sobre los trabajadores pertenecientes a grupos diversos constituyen barreras actitudinales que, en el marco del modelo biopsicosocial de la discapacidad, son parte constitutiva de la discapacidad misma: son el componente de 'factores contextuales negativos' que restringe la participación laboral de manera tan efectiva como cualquier barrera física. Desde la perspectiva normativa, el artículo 2° del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios de la legislación laboral los actos de discriminación, los que se definen como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en categorías protegidas que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Los mitos laborales sobre grupos diversos son, en muchos casos, la justificación articulada —aunque no declarada— de actos que el propio Código califica como discriminatorios.

El análisis sistemático de los mitos más frecuentes en la cultura organizacional chilena, confrontados con la evidencia empírica disponible, revela un patrón coherente: los prejuicios se sustentan en generalizaciones no basadas en datos, frecuentemente contrariadas por la evidencia de organizaciones que han implementado políticas de inclusión efectivas. La Fundación Chile, en su estudio 'Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Evidencias desde las empresas chilenas' (2017), documentó que el 87% de los empleadores que habían contratado personas con discapacidad calificaron el desempeño de esos trabajadores como igual o superior al de sus pares sin discapacidad, mientras que el 78% reportó que el costo de los ajustes realizados fue inferior al esperado o nulo.

Tabla 2.2: Mitos Frecuentes sobre Trabajadores Diversos — Contraste con Evidencia Empírica

Mito	Evidencia Empírica / Fundamento Técnico	Referencia
'Las PcD son menos productivas que sus pares'	Fundación Chile (2017): 87% de empleadores con PcD reporta desempeño igual o superior. DuPont Corporation (EE.UU.): 90% de trabajadores con PcD calificados como de desempeño promedio o superior en 30 años de seguimiento.	Fundación Chile (2017); DuPont (2003)
'Contratar PcD eleva la siniestralidad'	U.S. Dept. of Labor: trabajadores con PcD presentan tasas de accidentabilidad iguales o menores que sus pares. ACHS Chile: ajustes razonables en el puesto reducen riesgos para todos.	U.S. Dept. of Labor (2018); ACHS (2019)
'El ausentismo de las PcD es mayor'	Estudios de la OIT indican que PcD presentan menores tasas de ausentismo injustificado. La Mutual	OIT (2010); Mutual de Seguridad (2020)

Mito	Evidencia Empírica / Fundamento Técnico	Referencia
	de Seguridad (2020) reporta que PcD en empleos con ajuste razonable tienen menores licencias médicas que la media.	
'No hay PcD calificadas para puestos profesionales'	ENDISC II (2015): 24,3% de PcD adultas tiene educación media completa o superior. SENADIS registra miles de PcD con títulos profesionales y técnicos. La barrera es la oferta de empleos accesibles, no la calificación.	ENDISC II SENADIS (2015)
'Contratar PcD genera altos costos legales para el empleador'	El marco legal chileno establece las mismas normas de contratación y desvinculación que para cualquier trabajador. No existen fueros especiales por discapacidad en el Código del Trabajo (salvo los generales). El subsidio a la contratación reduce el costo neto de remuneración.	Código del Trabajo; Ley N° 21.015
'Las personas mayores de 50 no aprenden tecnología nueva'	Estudios de la Universidad de Edimburgo (2019) y de la Universidad Adolfo Ibáñez (2021) desmienten la correlación entre edad y capacidad de aprendizaje tecnológico. La experiencia y la motivación son predictores más fuertes de desempeño en puestos digitales.	UAI (2021); SENAMA Chile (2020)

► ADVERTENCIA CRÍTICA: ESTEREOTIPOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN

Los procesos de selección de personal son el momento de mayor vulnerabilidad para la manifestación de prejuicios. Requerir fotografía en el currículum, publicar avisos con mención de 'buena presencia' (código habitual de discriminación estética y de apariencia) o formular preguntas en entrevista sobre estado civil, orientación sexual, origen étnico o condición de salud son prácticas que pueden constituir actos de discriminación en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo y de la Ley N° 20.609. Las áreas de recursos humanos deben revisar sus avisos de empleo y pautas de entrevista con criterios de inclusión y no discriminación.

Base legal: Código del Trabajo, Art. 2° incs. 3° y 4°; Ley N° 20.609, Art. 2°; Convenio OIT N° 111, Arts. 1° y 3°.

Ejercicio Resuelto N° 2 — Sección 2

► CASO APLICADO: Cadena de Supermercados MERCANET S.A.

Situación: MERCANET S.A. es una cadena de supermercados con 18 locales en cinco regiones del país y una dotación de 1.840 trabajadores. El gerente de operaciones presenta a la gerencia de RRHH el siguiente conjunto de argumentos para oponerse a una campaña de inclusión laboral de PcD: (1) 'Nuestros locales son de ritmo rápido; una persona en silla de ruedas no puede trabajar al mismo ritmo'. (2) 'La clientela podría incomodarse'. (3) 'En caso de emergencia, evacuar a un trabajador con movilidad reducida es un problema de seguridad que nos expone a demandas'. (4) 'El sindicato se opondrá porque los demás trabajadores deberán cubrir sus turnos'. La gerencia de RRHH debe responder con argumentos técnicos y normativos a cada uno de estos planteamientos.

SOLUCIÓN PASO A PASO:

Paso 1 — Refutación del argumento 1 ('una persona en silla de ruedas no puede trabajar al mismo ritmo'). El argumento incurre en dos errores técnicos: reduce la discapacidad a la movilidad (cuando la Tabla de tipologías de la Sección 1.2 muestra siete categorías distintas) y presume una menor productividad sin evidencia. La evidencia empírica internacional y nacional indica desempeño equivalente o superior y menor rotación: OIT (2010), 'Trabajo Decente para las Personas con Discapacidad', y los datos de retención del caso Sodimac citado en la Sección 2.3. Justificación normativa: el Art. 2° del CT prohíbe distinciones basadas en la discapacidad que no se funden en las calificaciones exigidas para el empleo; la evaluación debe ser funcional y por puesto de trabajo (modelo CIF, OMS 2001).

Paso 2 — Refutación del argumento 2 ('la clientela podría incomodarse'). La supuesta preferencia discriminatoria de terceros no constituye justificación legal de una distinción arbitraria: la Ley N° 20.609 (Art. 2°) califica como discriminación toda exclusión basada en la discapacidad que carezca de justificación razonable, y la incomodidad hipotética de clientes no lo es. La evidencia comercial apunta además en sentido contrario: el estudio Accenture (2018), 'Getting to Equal', documenta que las empresas líderes en inclusión obtienen mejores resultados financieros y de reputación de marca. Justificación: Art. 2° Ley N° 20.609; Art. 2° CT; Sección 2.3 de este manual (deconstrucción de mitos con base empírica).

Paso 3 — Refutación del argumento 3 ('evacuar a un trabajador con movilidad reducida nos expone a demandas'). El riesgo de emergencia es un riesgo gestionable, no una causal de exclusión. El deber general de protección del Art. 184 del CT obliga al empleador respecto de todos sus trabajadores, y su cumplimiento se materializa incorporando a las personas con discapacidad en los planes de emergencia: rutas accesibles, sillas de evacuación, sistemas de alerta visual y sonora, y brigadistas capacitados, conforme al D.S. N° 594 (condiciones sanitarias y ambientales básicas) y a las guías de gestión de seguridad inclusiva de la ACHS (2019) referidas en la bibliografía. Justificación: la responsabilidad legal surge de no gestionar el riesgo, no de contratar a la persona; excluirla por esta razón configura discriminación del Art. 2° CT.

Paso 4 — Refutación del argumento 4 ('el sindicato se opondrá porque los demás deberán cubrir sus turnos') y cierre. El argumento presupone, sin evaluación funcional alguna, que el trabajador con discapacidad no cubrirá sus propios turnos, lo que reitera el prejuicio del Paso 1. La experiencia chilena documentada en la Sección 2.3 muestra que los sindicatos suelen ser aliados de los programas de inclusión cuando participan de su diseño (diálogo social, Convenio 159 OIT, 1983). Adicionalmente, con 1.840 trabajadores, MERCANET S.A. tiene una cuota obligatoria de 18 personas con discapacidad (1% de 1.840 = 18,4 → 18, D.S. N° 64/2018): la inclusión no es una opción gerencial sujeta a la venia de las jefaturas, sino una obligación legal fiscalizable por la Dirección del Trabajo, cuyo incumplimiento expone a multas y a acciones de tutela (Arts. 485 y ss. CT).

► **CONCLUSIÓN DEL EJERCICIO**

Los cuatro argumentos del gerente de operaciones de MERCANET S.A. son desmontables mediante argumentos técnicos, empíricos y normativos. La respuesta de la gerencia de RRHH debe ser proactiva, documentada y basada en el triple anclaje: modelo biopsicosocial (CIF-OMS 2001), normativa nacional vigente (Ley N° 21.015, Código del Trabajo Art. 2°) y evidencia empírica disponible en el contexto chileno.

SECCIÓN 3: MARCO NORMATIVO NACIONAL — LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL N° 21.015

3.1 Génesis, Propósito y Ámbito de Aplicación de la Ley N° 21.015

La Ley N° 21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, fue publicada en el Diario Oficial el 15 de junio de 2017 y entró en vigencia el 1° de abril de 2018 para los organismos del Estado y el 1° de abril de 2018 para las empresas privadas con 200 o más trabajadores, y el 1° de abril de 2019 para las empresas privadas con 100 o más trabajadores. Esta vacancia legal progresiva tuvo por objeto dar tiempo a las organizaciones para adaptar sus procesos de selección, sus entornos físicos y sus culturas organizacionales antes de la exigencia plena de la obligación. La ley modifica el Código del Trabajo (artículos 157 bis y 157 ter, incorporados al Libro I, Título II), la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo) y la Ley N° 18.883 (Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

El propósito declarado de la ley en su historia legislativa es triple. En primer lugar, corregir la falla de mercado que genera la exclusión sistemática de las PcD del mercado laboral formal chileno, expresada en la brecha de 33 puntos porcentuales de participación laboral documentada por el ENDISC II (2015). En segundo lugar, operacionalizar la obligación asumida por Chile al ratificar la CDPD en 2008, particularmente el artículo 27°.1 literal h), que exige a los Estados promover el empleo de las PcD en el sector público y privado mediante políticas y medidas pertinentes. En tercer lugar, generar un cambio cultural en las organizaciones chilenas que, a través de la experiencia concreta de trabajar junto a personas con discapacidad, contribuya a la desmitificación de los prejuicios documentados en la Sección 2 de este módulo.

El ámbito de aplicación de la ley es el siguiente: quedan sujetos a la obligación de cuota todos los organismos del Estado y las empresas privadas con cien o más trabajadores. Esta cifra de dotación se calcula sobre el promedio mensual de trabajadores contratados en el año anterior, excluyendo a los trabajadores contratados a plazo fijo, por obra o faena, con jornada parcial inferior a los requisitos mínimos que el reglamento establezca, y a los trabajadores de casa particular. La unidad de cómputo es la empresa en su totalidad, no el establecimiento individual: una empresa con doce locales y 400 trabajadores en total está obligada aunque ninguno de sus locales supere individualmente los 100 trabajadores. Las fundaciones y corporaciones sin fines de lucro que empleen 100 o más trabajadores también quedan sujetas a la obligación.

► MARCO NORMATIVO: JERARQUÍA Y ARTICULACIÓN DE NORMAS

La Ley N° 21.015 se ubica en la cúspide del sistema normativo laboral de inclusión en Chile, pero debe interpretarse y aplicarse en concordancia con: (1) La CDPD (DS 201/2008, MINREL), como norma supralegal de derechos humanos; (2) La Ley N° 20.422, que establece los principios generales de igualdad de oportunidades e inclusión; (3) El Código del Trabajo, Arts. 2°, 157 bis y 157 ter, como norma de desarrollo; y (4) El Reglamento de la Ley N° 21.015 (DS N° 819, MINTRAB, 2017), que regula los aspectos procedimentales. Ante

conflicto interpretativo, prevalece la norma de mayor jerarquía y la interpretación más favorable a la persona con discapacidad (principio pro persona, Art. 5° CPR).

Figura 3.1 — Jerarquía normativa de la inclusión laboral en Chile



Principio de interpretación conforme: toda norma inferior debe leerse a la luz de la CDPD y de la garantía constitucional de igualdad.

3.2 La Cuota de Contratación: Obligación, Cálculo y Fiscalización

El artículo 157 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.015, establece la cuota de contratación en los siguientes términos: las empresas o instituciones de cien o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos al uno por ciento de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. La cuota del 1% no es susceptible de reducción por convenio individual o colectivo, ya que se trata de una norma de orden público laboral cuya infracción acarrea las consecuencias jurídicas que a continuación se analizan.

El cálculo de la cuota exige precisión aritmética y conocimiento de las categorías computables. Para determinar si una empresa está obligada y cuántos trabajadores con discapacidad debe contratar, el procedimiento técnico es el siguiente: (a) determinar el promedio mensual de trabajadores de la empresa en el año calendario anterior, excluyendo las categorías señaladas por el reglamento; (b) si dicho promedio es igual o superior a 100, la empresa está sujeta a la obligación; (c) calcular el 1% del total de trabajadores promedio; (d) si el resultado es un número fraccionario, se aplica la regla de redondeo comercial estándar (fracciones de 0,5 o más se

redondean al entero superior); (e) verificar si los trabajadores actualmente contratados con discapacidad o con pensión de invalidez equivalen al porcentaje exigido.

Son computables para la cuota: (1) las personas con discapacidad que cuenten con certificación COMPIN vigente e inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad; y (2) los trabajadores que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional (AFP, IPS/ex-INP, Mutualidades), independientemente de que estén o no inscritos en el RND. Esta segunda categoría fue incorporada por el legislador para evitar la exclusión de trabajadores que, por razones de gestión personal, no han completado el proceso de inscripción en el RND pero cuya condición de discapacidad ha sido reconocida por el sistema previsional. La verificación de la pensión de invalidez se realiza mediante el certificado de pensión emitido por la respectiva administradora.

La fiscalización del cumplimiento de la cuota corresponde a la Dirección del Trabajo, organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Las empresas deben remitir anualmente a la Dirección del Trabajo, a través del sistema informático habilitado para tal efecto, una declaración de cumplimiento o de adopción de medidas alternativas, dentro del plazo que establece el Reglamento. La infracción de la obligación sin haber declarado medidas alternativas se sanciona como una infracción laboral grave, con multas de hasta 60 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) por cada trabajador con discapacidad que debía haberse contratado.

Tabla 3.1: Ejemplos de Cálculo de Cuota de Contratación

Dotación total	1% (sin redondeo)	Cuota obligatoria (redondeada)	Observación
100 trabajadores	1,00	1 trabajador/a con PcD	Umbral mínimo; cuota = 1
150 trabajadores	1,50	2 trabajadores/as con PcD	Fracción $\geq 0,5$: redondeo al alza
244 trabajadores	2,44	2 trabajadores/as con PcD	Fracción $< 0,5$: redondeo a la baja
430 trabajadores	4,30	4 trabajadores/as con PcD	Empresa mediana-grande
1.200 trabajadores	12,00	12 trabajadores/as con PcD	Gran empresa; cuota equivale a 12 puestos
3.500 trabajadores	35,00	35 trabajadores/as con PcD	Empresa de gran dimensión

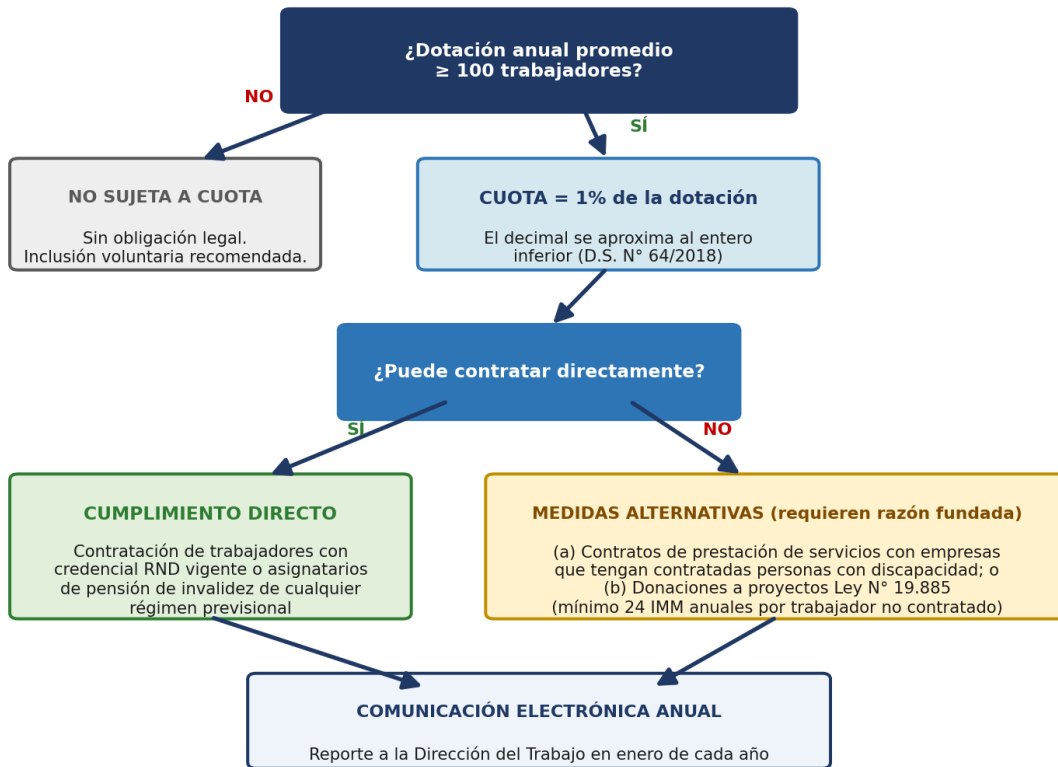
Fuente: Elaboración propia en base a Art. 157 bis CT y DS N° 819, MINTRAB, 2017.

3.3 Medidas Alternativas de Cumplimiento: Fundamento, Tipos y Procedimiento

El artículo 157 ter del Código del Trabajo establece que si una empresa no puede cumplir total o parcialmente la cuota de contratación establecida en el artículo 157 bis porque no existen personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad que requieran o acepten ser contratadas, podrá optar por alguna de las siguientes medidas alternativas. La redacción legal es relevante: la medida alternativa no es una opción de libre elección del empleador, sino una salida excepcional condicionada a la constatación de la imposibilidad de contratar. El empleador que opte por medidas alternativas debe declararlo anualmente ante la Dirección del Trabajo y fundamentar la imposibilidad invocada.

Las medidas alternativas reconocidas por el artículo 157 ter CT y el Reglamento (DS N° 819, MINTRAB, 2017) son: (1) Donaciones a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que tengan por objeto la inclusión y capacitación laboral de personas con discapacidad, siempre que tales entidades estén inscritas en el registro que mantiene SENADIS para estos efectos. El monto de la donación debe equivaler, al menos, al valor de doce ingresos mínimos mensuales por cada trabajador con discapacidad que debiera haberse contratado. (2) Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, siempre que al menos el 75% de su dotación sea de PcD. El contrato debe ser de carácter comercial genuino, no una figura simulada. (3) Contratación de personas jurídicas constituidas bajo el estatuto de empresas de menor tamaño (EMT), siempre que en su dotación el porcentaje de trabajadores con discapacidad sea de al menos el 50%.

Figura 3.2 — Árbol de decisión: obligación de cuota y medidas alternativas (Arts. 157 bis y ter CT)



Es importante subrayar que las medidas alternativas no son equivalentes al cumplimiento de la cuota en términos del objetivo político de la ley, que es la integración efectiva de PcD al mercado laboral ordinario. Sin embargo, la ley las reconoce como salidas jurídicamente válidas cuando la contratación resulta genuinamente impracticable, por lo que su correcta instrumentación — documentando la búsqueda activa y fallida de candidatos con discapacidad antes de declarar la imposibilidad— es una práctica de compliance laboral relevante para el área de recursos humanos.

► REGLA OPERATIVA: PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN ANUAL

Las empresas obligadas deben declarar anualmente, entre el 1° de enero y el 31 de marzo de cada año, a través del sistema electrónico de la Dirección del Trabajo (DT), una de las tres situaciones siguientes: (A) Cumplimiento de la cuota: indicando la nómina de trabajadores con PcD o con pensión de invalidez que computan para la cuota. (B) Cumplimiento parcial con medida alternativa complementaria: indicando los trabajadores que computan y la medida alternativa adoptada para la diferencia. (C) Medida alternativa total: cuando ningún trabajador con PcD ha sido contratado y se fundamenta la imposibilidad y se indica la medida adoptada.

Base legal: Código del Trabajo, Arts. 157 bis y 157 ter; DS N° 819, MINTRAB, 2017; Resolución Exenta N° 5078, DT, 2018 (procedimiento electrónico).

3.4 Modificaciones al Código del Trabajo: No Discriminación, Ajuste Razonable y Sanciones

La Ley N° 21.015 no solo introduce la cuota de contratación, sino que modifica el artículo 2° del Código del Trabajo para reforzar la prohibición de discriminación por discapacidad en todas las etapas de la relación laboral. El artículo 2°, inciso tercero, del Código del Trabajo dispone que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definidos como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la discapacidad —entre otras categorías— que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El inciso cuarto precisa que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no se considerarán discriminación, lo que implica que el empleador sí puede exigir competencias funcionales específicas para el cargo, siempre que éstas sean genuinamente esenciales para el desempeño y no se utilicen como criterio encubierto de discriminación.

La protección antidiscriminatoria laboral tiene un alcance de pleno ciclo: abarca el proceso de selección (prohibición de preguntar sobre discapacidad en la entrevista si no es relevante para el cargo), la formación y capacitación (acceso igualitario a programas de desarrollo profesional), la promoción (no puede excluirse a un trabajador con discapacidad de ascensos por razón de su condición), las condiciones de trabajo (remuneración no inferior al mínimo legal; imposibilidad de reducirla por razón de discapacidad) y la desvinculación (el despido motivado en la discapacidad puede constituir discriminación sancionada por la Ley N° 20.609, con indemnización adicional de hasta quince remuneraciones mensuales). El empleador que despide a un trabajador con discapacidad debe acreditar que la causa del despido es ajena a la condición de discapacidad, ya que la carga de la prueba en materia antidiscriminatoria es revertida por la Ley N° 20.609.

Tabla 3.2: Obligaciones del Empleador según Tamaño de Empresa — Cuadro Comparativo

Obligación	Empresa < 100 trabajadores	Empresa 100–199 trabajadores	Empresa 200+ trabajadores
Cuota de contratación	No aplica	1% de la dotación (Ley N° 21.015)	1% de la dotación (Ley N° 21.015)
Medidas alternativas	No aplica	Aplicable si imposibilidad de contratar	Aplicable si imposibilidad de contratar
Ejecutivo de Inclusión	No aplica	No aplica	Obligatorio (Ley N° 21.275)
Prohibición de discriminación	Aplica (Código del Trabajo Art. 2°)	Aplica (Código del Trabajo Art. 2°)	Aplica (Código del Trabajo Art. 2°)

Obligación	Empresa < 100 trabajadores	Empresa 100–199 trabajadores	Empresa 200+ trabajadores
Ajuste razonable	Aplica (Ley N° 20.422 Art. 8°)	Aplica (Ley N° 20.422 Art. 8°)	Aplica (Ley N° 20.422 Art. 8°)
Declaración anual DT	No aplica	Obligatoria (enero-marzo)	Obligatoria (enero-marzo)
Sanción por incumplimiento cuota	No aplica	Multa hasta 60 UTM por PcD no contratada	Multa hasta 60 UTM por PcD no contratada

Ejercicio Resuelto N° 3 — Sección 3

► CASO APLICADO: Empresa TECNO REDES S.A. — Cálculo de Cuota y Decisión sobre Medida Alternativa

Situación: TECNO REDES S.A. es una empresa del sector de telecomunicaciones con sede en la Región Metropolitana. Durante el año anterior, tuvo el siguiente comportamiento de dotación: enero a marzo (95 trabajadores), abril a junio (108 trabajadores), julio a septiembre (115 trabajadores), octubre a diciembre (112 trabajadores). La empresa cuenta actualmente con 1 trabajadora con certificado COMPIN vigente inscrita en el RND. El gerente de RRHH necesita determinar: (a) si la empresa está sujeta a la obligación de cuota; (b) cuántos trabajadores con PcD debe contratar; (c) si el cumplimiento actual es suficiente; y (d) qué medida alternativa puede adoptar si debe contratar más.

SOLUCIÓN PASO A PASO:

Paso 1 — Determinación de la dotación anual promedio y de la sujeción a la obligación (pregunta a). El Art. 157 bis del CT sujeta a la cuota a las empresas con 100 o más trabajadores, y el D.S. N° 64/2018 ordena calcular la dotación como promedio anual. Cálculo: enero-marzo $95 \times 3 = 285$; abril-junio $108 \times 3 = 324$; julio-septiembre $115 \times 3 = 345$; octubre-diciembre $112 \times 3 = 336$. Suma anual = 1.290 trabajadores-mes; promedio = $1.290 \div 12 = 107,5$ trabajadores. Conclusión del paso: $107,5 \geq 100$, por lo que TECNO REDES S.A. está sujeta a la obligación de cuota, aun cuando en el primer trimestre haya tenido menos de 100 trabajadores. Justificación: Art. 157 bis CT; D.S. N° 64/2018; Tabla de ejemplos de cálculo de la Sección 3.2.

Paso 2 — Cálculo de la cuota obligatoria (pregunta b). La cuota corresponde al 1% de la dotación anual promedio: 1% de $107,5 = 1,075$ trabajadores. Conforme al criterio reglamentario, el resultado decimal se aproxima al entero inferior, de modo que la cuota exigible es 1 trabajador con discapacidad (con credencial RND vigente) o asignatario de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Justificación: Art. 157 bis CT; D.S. N° 64/2018; Figura 3.2 (árbol de decisión) de este manual. Obsérvese que si el promedio hubiese alcanzado 200 trabajadores, la cuota habría sido 2, lo que obliga a monitorear la dotación de forma continua y no solo al cierre del año.

Paso 3 — Evaluación de la suficiencia del cumplimiento actual (pregunta c). La empresa cuenta con 1 trabajadora con certificación COMPIN vigente e inscrita en el RND, lo que satisface íntegramente la cuota de 1 trabajador determinada en el Paso 2. El cumplimiento, sin embargo, no se agota en la contratación: la empresa debe (a) verificar periódicamente la vigencia de la credencial, especialmente si la certificación fue otorgada con carácter temporal (Art. 5° Ley N° 20.422); (b) conservar la documentación acreditativa en el expediente individual; y (c) efectuar la comunicación electrónica anual a la Dirección del Trabajo en enero, conforme al procedimiento descrito en la caja 'Regla Operativa' de la Sección 3.2. Justificación: Arts. 157 bis y 157 quáter... (en su caso) CT; D.S. N° 64/2018.

Paso 4 — Análisis de las medidas alternativas disponibles (pregunta d). Las medidas alternativas del Art. 157 ter del CT solo proceden ante una razón fundada: la naturaleza de las funciones de la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo. De configurarse, TECNO REDES S.A. podría optar por: (a) celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; o (b) efectuar donaciones a proyectos de asociaciones, corporaciones o fundaciones de la Ley N° 19.885, por un monto mínimo anual equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales por cada trabajador no contratado. En el escenario actual la empresa cumple por contratación directa, por lo que las medidas alternativas no son necesarias; deben mantenerse como plan de contingencia ante una eventual desvinculación de la trabajadora que computa para la cuota. Justificación: Art. 157 ter CT; Ley N° 19.885; Sección 3.3 y Figura 3.2 de este manual.

► CONCLUSIÓN DEL EJERCICIO

TECNO REDES S.A. está sujeta a la obligación de cuota (1 PcD) y actualmente la cumple. Las recomendaciones de cumplimiento continuo son: (1) Verificar anualmente la vigencia de los certificados COMPIN de los trabajadores que computan para la cuota. (2) Presentar la declaración anual a la Dirección del Trabajo entre enero y marzo. (3) Mantener en el expediente individual de la trabajadora la documentación acreditativa completa. (4) En caso de desvinculación, iniciar de inmediato el proceso de reclutamiento inclusivo para cubrir la vacancia.

SECCIÓN 4: INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS DEL SISTEMA DE INCLUSIÓN LABORAL

4.1 El Subsidio a la Contratación de Personas con Discapacidad

El subsidio a la contratación de personas con discapacidad es un instrumento de política pública de mercado laboral orientado a reducir el costo laboral de incorporar PcD al empleo formal, incentivando a empleadores que de otro modo podrían optar por no contratar a este colectivo por razones de costo percibido. En Chile, el marco general de este subsidio se enmarca en la Ley N° 20.338, que crea el subsidio al empleo joven, y en los programas de intermediación laboral de SENADIS y del Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS, actualmente absorbido por SENADIS mediante la Ley N° 20.422). El SENCE administra programas de formación laboral con becas especiales para PcD, y el Ministerio del Trabajo opera el Sistema Integrado de Franquicia Tributaria para capacitación, del que las PcD pueden beneficiarse como participantes.

El subsidio específico a la contratación de PcD opera de la siguiente manera: el empleador que contrata a una persona con discapacidad certificada por COMPIN e inscrita en el RND puede solicitar, ante el organismo administrador correspondiente, el reconocimiento del subsidio. El monto del subsidio equivale a un porcentaje de la remuneración bruta del trabajador, sujeto a topes y condiciones que se actualizan periódicamente mediante instrucciones del Ministerio del Trabajo. En términos prácticos, el efecto del subsidio es la reducción del costo laboral neto para el empleador, lo que mejora el cálculo de rentabilidad de la contratación y reduce la barrera de entrada económica que algunos empleadores invocan como obstáculo a la inclusión.

Es importante subrayar que el subsidio no constituye una diferencia de remuneración: el trabajador con discapacidad tiene derecho a percibir la remuneración íntegra acordada en su contrato, no inferior al ingreso mínimo mensual conforme al artículo 44 del Código del Trabajo, y el subsidio es un beneficio que recibe el empleador de parte del Estado, no una reducción del salario del trabajador. Cualquier práctica que, bajo pretexto del subsidio, reduzca la remuneración pactada del trabajador con discapacidad constituye una infracción laboral sancionable por la Dirección del Trabajo.

► IMPLICANCIA NORMATIVA: SUBSIDIO Y REMUNERACIÓN MÍNIMA

El subsidio a la contratación de PcD no puede invocarse para justificar una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual (Art. 44 CT). La remuneración del trabajador con discapacidad es íntegra, igual a la de cualquier otro trabajador en funciones equivalentes. El empleador recibe el subsidio como beneficio adicional, no como reembolso de una reducción salarial. La infracción de esta regla puede dar lugar a: denuncia ante la Inspección del Trabajo, demanda por incumplimiento de contrato y eventual acción por discriminación salarial (Ley N° 20.348).

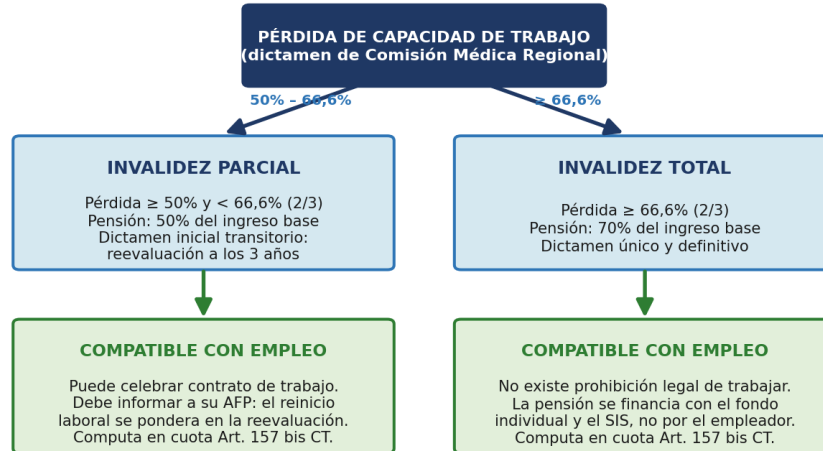
Base legal: Código del Trabajo, Arts. 44° y 2°; Ley N° 20.338 (subsidio al empleo); Ley N° 20.422, Art. 8° (igualdad de oportunidades).

4.2 La Pensión de Invalidez: Clasificación, Beneficios y Compatibilidad con el Empleo

La pensión de invalidez es una prestación del sistema previsional chileno que cubre la contingencia de pérdida de capacidad laboral derivada de una causa no originada en accidente del trabajo ni en enfermedad profesional —estas últimas cubiertas por la Ley N° 16.744 mediante el sistema de mutualidades y el ISL—. Existen dos regímenes de pensión de invalidez en Chile: el régimen de capitalización individual administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), regulado por el DL N° 3.500 de 1980, y el régimen de reparto administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS/ex-INP), que atiende a los trabajadores afiliados a los sistemas previsionales anteriores a la reforma de 1981.

Bajo el DL N° 3.500, la pensión de invalidez se clasifica en dos tipos según el grado de incapacidad. La pensión de invalidez parcial corresponde a los afiliados declarados inválidos con una pérdida de capacidad de ganancia de al menos el 50% pero inferior al 66,67%, y el beneficio equivale al 50% del ingreso base del afiliado, ajustado según el saldo acumulado en su cuenta individual y el Bono de Reconocimiento si corresponde. La pensión de invalidez total corresponde a los afiliados declarados inválidos con una pérdida de capacidad de ganancia de al menos el 66,67%, y el beneficio equivale al 70% del ingreso base. La gran invalidez —situación en que el inválido total requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de la vida— otorga, adicionalmente a la pensión total, una asignación mensual equivalente a una pensión básica solidaria.

Figura 4.1 — Esquema de la pensión de invalidez (D.L. N° 3.500) y su compatibilidad con el empleo



Distintuir de: PBS-I / Pensión Garantizada Universal de invalidez (no contributiva, Ley N° 20.255) y pensiones Ley N° 16.744 (origen laboral, financiadas por mutualidades).

Fuente: D.L. N° 3.500, Arts. 4° y 5°; Ley N° 20.255; normativa de la Superintendencia de Pensiones.

El mito más extendido en el ámbito de los recursos humanos —y que genera consecuencias prácticas graves tanto para el trabajador como para la empresa— es el de que el trabajador que percibe pensión de invalidez no puede trabajar o que pierde automáticamente su pensión al obtener empleo. Esta creencia es jurídicamente incorrecta. El artículo 4° de la Ley N° 20.422 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. El DL N° 3.500 no prohíbe que un pensionado de invalidez celebre un contrato de trabajo. Lo que sí establece el régimen de AFP es que el trabajador pensionado por invalidez parcial que se reincorpora al mercado laboral queda sujeto a declaración periódica de su condición ante la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones, y que si su situación de incapacidad mejora durante el período de espera (tres años), la pensión puede ser revisada. Sin embargo, durante el período de empleo el trabajador percibe tanto la remuneración como la pensión, sin suspensión automática de ninguno de los dos ingresos.

La correcta gestión de la situación de un trabajador pensionado de invalidez requiere que el área de recursos humanos: (a) verifique el tipo de pensión (parcial, total o gran invalidez) y el régimen previsional (AFP o IPS); (b) informe al trabajador de sus obligaciones declarativas periódicas ante la Comisión Médica; (c) comprenda que la pensión de invalidez es computable para la cuota del artículo 157 bis CT, independientemente de la inscripción en el RND; y (d) evite cualquier acción —incluyendo la no contratación— basada en el supuesto de que el pensionado de invalidez 'no puede trabajar' o que su contratación generará complicaciones previsionales para la empresa.

Tabla 4.1: Tipos de Pensión de Invalidez y Compatibilidad Laboral — Cuadro Comparativo

Tipo de Pensión	Porcentaje incapacidad	Monto aprox. del beneficio	Compatibilidad con empleo formal
Invalidez parcial (AFP)	50,0% – 66,67%	50% del ingreso base	Sí: percibe pensión + remuneración. Declara situación ante Comisión Médica cada 3 años.
Invalidez total (AFP)	≥ 66,67%	70% del ingreso base	Sí: percibe pensión + remuneración. Sin suspensión automática de pensión.
Gran invalidez (AFP)	≥ 66,67% + aux. 3ero	70% ingreso base + asignación adicional	Sí, en modalidades compatibles con la condición funcional. Mismo régimen que invalidez total.
Invalidez (IPS/ex-INP)	Definida según tablas IPS	Fijo según régimen antiguo	Sí: sujeto a normas específicas del IPS; consultar caso a caso. No incompatible por regla general.
Pensión básica solidaria invalidez (PBSI)	Dictaminada por Comisión Médica	Valor fijo CBS (Ley N° 20.255)	Sí, con declaración de ingresos. Si ingresos superan umbral, se ajusta el monto de la PBSI.

Fuente: DL N° 3.500 (1980); Ley N° 20.255 (Reforma Previsional 2008); Superintendencia de Pensiones de Chile.

► MITOS FRECUENTES SOBRE PENSIÓN DE INVALIDEZ Y EMPLEO

Mito 1: 'Si contrato a un pensionado de invalidez, pierdo el subsidio de empleabilidad'. FALSO: el subsidio a la contratación aplica igualmente; el pensionado de invalidez es computable para la cuota del Art. 157 bis CT.

Mito 2: 'El pensionado de invalidez tiene fuero laboral especial'. FALSO: No existe fuero laboral por pensión de invalidez en el Código del Trabajo. Las causales de desvinculación aplicables son las mismas que para cualquier trabajador.

Mito 3: 'Si el trabajador con pensión de invalidez mejora su condición, la empresa debe recontratarlo en un cargo de mayor exigencia'. FALSO: La revisión de la pensión es un trámite previsional entre el trabajador y la AFP/IPS; no genera obligaciones de reasignación de cargo para el empleador, salvo que exista una causal contractual específica.

Mito 4: 'Un trabajador con pensión de invalidez total no puede realizar ninguna función laboral'. FALSO: La pensión de invalidez total implica una pérdida de capacidad de ganancia superior al 66,67% en el mercado laboral en general, no la incapacidad absoluta para toda función. Muchas personas con pensión total pueden desempeñar funciones con ajuste razonable.

4.3 Obligaciones de la Ley N° 21.275: El Ejecutivo de Inclusión

La Ley N° 21.275, publicada el 27 de enero de 2021, establece una obligación específica para las empresas con doscientos o más trabajadores: deben designar, dentro de su estructura organizacional, a un ejecutivo de inclusión laboral. Esta figura —que puede denominarse de distinta manera según la organización— es responsable de velar por el cumplimiento de las obligaciones que impone la normativa de inclusión, incluyendo la cuota de la Ley N° 21.015, las medidas de no discriminación del Código del Trabajo y las políticas de ajuste razonable exigidas por la Ley N° 20.422.

La ley establece que el ejecutivo de inclusión debe ser identificado ante todos los trabajadores de la empresa, por lo que la empresa está obligada a comunicar el nombre, cargo y medio de contacto de esta persona a toda su dotación. Esta obligación de publicidad interna tiene por objeto que cualquier trabajador con discapacidad o que pertenezca a un grupo diverso sepa a quién dirigirse para reportar situaciones de discriminación, solicitar ajustes razonables o acceder a información sobre los procesos de inclusión de la empresa. El incumplimiento de la obligación de designar y comunicar al ejecutivo de inclusión es sancionado como infracción laboral por la Dirección del Trabajo.

El perfil del ejecutivo de inclusión, aunque no está completamente regulado en la ley —que se limita a establecer la obligación de designación y comunicación—, debe corresponder a un profesional con formación en gestión de personas, derecho laboral o trabajo social, con conocimiento suficiente de la normativa de inclusión vigente para asesorar a la gerencia y a las áreas operativas en la toma de decisiones inclusivas. En organizaciones con dotaciones superiores a los 500 trabajadores, la práctica de mejora continua indica que el ejecutivo de inclusión debería contar con dedicación horaria parcial o completa a esta función, así como con respaldo institucional suficiente —acceso a la alta dirección, presupuesto para ajustes razonables y capacitación— para ejercer su mandato con efectividad.

► EJEMPLO ILUSTRATIVO: Implementación del Ejecutivo de Inclusión en RETAIL CENTRO S.A.

RETAIL CENTRO S.A. es una empresa de comercio al detalle con 312 trabajadores distribuidos en 5 locales en la Región del Biobío. Tras la publicación de la Ley N° 21.275, la gerencia de RRHH designó como ejecutiva de inclusión a la asistente social corporativa, quien ya venía coordinando los procesos de certificación COMPIN de los trabajadores con discapacidad. Se comunicó su nombre, cargo y correo electrónico mediante circular interna, publicación en los murales de cada local y mensaje a los grupos de WhatsApp corporativos. La ejecutiva desarrolló un protocolo de solicitud de ajuste razonable en formato accesible, disponible en el intranet de la empresa, y coordinó con los jefes de local la capacitación mensual de 30 minutos en inclusión y no discriminación para los mandos medios. A los seis meses de implementación, la empresa registró un aumento del 40% en las solicitudes de

certificación de discapacidad por parte de trabajadores que desconocían su derecho, mejorando el autodiagnóstico de la dotación.

Ejercicio Resuelto N° 4 — Sección 4

► CASO APLICADO: Trabajador Juan Riquelme — Pensión de Invalidez y Reconstrucción en SERVICIO LOGÍSTICO ARAUCANÍA SpA

Situación: Juan Riquelme tiene 44 años y percibe una pensión de invalidez parcial AFP desde hace dos años, con una pérdida de capacidad de ganancia del 58%. Ha sido contactado por SERVICIO LOGÍSTICO ARAUCANÍA SpA para un cargo de coordinador de bodegas, con jornada de 45 horas semanales. La encargada de RRHH presenta las siguientes dudas: (a) ¿Puede Juan celebrar un contrato de trabajo mientras percibe pensión de invalidez? (b) ¿Puede la empresa computarlo para la cuota de la Ley N° 21.015? (c) ¿Debe Juan informar su situación a su AFP? (d) ¿Corre riesgo la empresa de alguna contingencia legal por contratarlo?

SOLUCIÓN PASO A PASO:

Paso 1 — Compatibilidad entre la pensión de invalidez parcial y el contrato de trabajo (pregunta a). Sí, Juan puede celebrar el contrato. La pensión de invalidez parcial del sistema AFP (pérdida de capacidad de ganancia $\geq 50\%$ y $< 66,6\%$, como el 58% de Juan) es jurídicamente compatible con el desempeño de un trabajo remunerado, incluida una jornada ordinaria de 45 horas semanales: el D.L. N° 3.500 no establece prohibición de trabajar para los pensionados de invalidez, y la propia lógica del beneficio —reemplazar parcialmente la capacidad de ganancia— presupone que subsiste una capacidad laboral remanente. Justificación: D.L. N° 3.500, Arts. 4° y 5°; Tabla comparativa de la Sección 4.2 y Figura 4.1 de este manual; mitos refutados en la caja 'Mitos frecuentes sobre pensión de invalidez y empleo'.

Paso 2 — Cómputo del trabajador para la cuota de la Ley N° 21.015 (pregunta b). Sí. El Art. 157 bis del CT permite computar en la cuota del 1% tanto a los trabajadores con credencial RND vigente como a los asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Juan pertenece a esta segunda categoría, por lo que SERVICIO LOGÍSTICO ARAUCANÍA SpA puede contabilizarlo sin exigirle certificación COMPIN ni inscripción en el RND. Operativamente, RRHH debe solicitar copia de la resolución o comprobante de pensión y conservarla en el expediente individual como respaldo ante fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo, e incluirlo en la comunicación electrónica anual de enero. Justificación: Art. 157 bis CT; D.S. N° 64/2018; caja 'Regla Operativa: documentación mínima exigible' de la Sección 1.3.

Paso 3 — Deber del trabajador de informar a su AFP (pregunta c). Sí, es altamente recomendable y conforme a la normativa previsional que Juan informe a su AFP el inicio de la

relación laboral. El dictamen de invalidez parcial tiene carácter transitorio durante los primeros tres años y está sujeto a reevaluación por la Comisión Médica Regional, instancia en la cual el reinicio de actividades laborales y los nuevos ingresos son antecedentes que se ponderan para confirmar, modificar el grado o dejar sin efecto la pensión (D.L. N° 3.500, Arts. 4° y 11; normativa de la Superintendencia de Pensiones). Además, como trabajador dependiente, Juan volverá a cotizar obligatoriamente, lo que incrementará su fondo individual. La empresa cumple su deber orientándolo, pero la gestión ante la AFP es personal del trabajador.

Paso 4 — Contingencias legales para el empleador y cierre del análisis (pregunta d). La empresa no asume contingencias legales especiales por contratar a un pensionado de invalidez: la pensión se financia con el fondo individual del trabajador y el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, no con cargo al nuevo empleador (D.L. N° 3.500, Art. 59), y las obligaciones de éste son las ordinarias de toda relación laboral: cotizaciones previsionales y de salud, cotización del seguro de la Ley N° 16.744 y deber de protección del Art. 184 del CT. La única contingencia relevante operaría en sentido inverso: negarse a contratarlo o despedirlo en razón de su condición configuraría discriminación (Art. 2° CT; Ley N° 20.609), denunciable mediante el procedimiento de tutela laboral (Arts. 485 y ss. CT). Corresponde, finalmente, evaluar ajustes razonables para el cargo de coordinador de bodegas conforme al Art. 8° de la Ley N° 20.422.

► CONCLUSIÓN DEL EJERCICIO

La contratación de Juan Riquelme como coordinador de bodegas es plenamente legal, computable para la cuota del Art. 157 bis CT y libre de contingencias jurídicas especiales para el empleador. La encargada de RRHH debe: (1) firmar el contrato de trabajo en los términos habituales; (2) solicitar al trabajador la resolución de pensión de invalidez para el expediente; (3) orientarlo sobre su obligación de informar a su AFP el inicio de la relación laboral; (4) verificar si el puesto requiere algún ajuste razonable e implementarlo. La empresa habrá cumplido tanto la obligación legal como el objetivo de inclusión efectiva.

Síntesis del Módulo I

El recorrido desarrollado a lo largo de las cuatro secciones de este módulo configura un marco de comprensión integral de la diversidad e inclusión laboral que integra dimensiones conceptuales, empíricas y normativas de manera articulada. La proposición transversal que articula todos los contenidos es la siguiente: la inclusión laboral en Chile no es un acto de buena voluntad organizacional ni una moda de responsabilidad social empresarial, sino una obligación jurídica de múltiple anclaje —constitucional, convencional, legal— que responde a un paradigma de derechos humanos y que exige de los profesionales de recursos humanos un nivel de dominio técnico equivalente al que se requiere en otras disciplinas del derecho laboral.

La Sección 1 estableció la base epistemológica: la discapacidad no es una condición fija del individuo sino el resultado de la interacción entre una condición de salud y las barreras del entorno —modelo biopsicosocial, CIF-OMS 2001—, lo que desplaza la carga de la adaptación desde el trabajador hacia la organización y su entorno. Este cambio conceptual no es un matiz filosófico: tiene consecuencias jurídicas directas en forma de obligación de ajuste razonable (Ley N° 20.422, Art. 8°; CDPD, Art. 2°) y de prohibición de discriminación por discapacidad en todas las etapas del ciclo laboral (Código del Trabajo, Art. 2°). La Sección 2 extendió el análisis hacia el espectro completo de la diversidad, documentando las brechas de participación laboral de los principales grupos diversos en Chile con base en evidencia empírica y desacreditando sistemáticamente los mitos que sostienen esas brechas, con la consecuencia práctica de que las áreas de RRHH cuentan ahora con argumentos técnicos y normativos para resistir presiones organizacionales que reproduzcan la discriminación.

Las Secciones 3 y 4 tradujeron los fundamentos doctrinarios en instrumentos operacionales concretos. La Ley N° 21.015 impone a las empresas con 100 o más trabajadores la obligación de contratar al menos el 1% de su dotación con personas con discapacidad certificada o pensionadas por invalidez, con la posibilidad excepcional de declarar medidas alternativas cuando la contratación resulte genuinamente impracticable. La Ley N° 21.275 añade, para las empresas con 200 o más trabajadores, la obligación de designar y comunicar a un ejecutivo de inclusión. Los instrumentos complementarios —subsidio a la contratación, pensión de invalidez y su compatibilidad con el empleo— completan el cuadro de herramientas disponibles para el profesional de recursos humanos en la gestión cotidiana de la inclusión.

El participante que ha completado este módulo está en condiciones de identificar el modelo conceptual subyacente a cualquier práctica organizacional, de calcular la cuota de contratación aplicable a su empresa, de responder técnicamente a los mitos más frecuentes sobre la contratación de grupos diversos, de orientar correctamente a trabajadores con pensión de invalidez sobre su situación previsional y laboral, y de articular todos estos conocimientos dentro del marco normativo jerarquizado que va desde la Constitución Política de la República hasta el reglamento de la Ley N° 21.015. Los módulos II y III desarrollarán las competencias aplicadas en estrategias de comunicación inclusiva, lenguaje inclusivo y diseño de políticas de diversidad en las organizaciones, construyendo sobre los cimientos establecidos en este módulo inicial.

Referencias Doctrinarias y Normativas

I. Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y Protocolo Facultativo. Resolución A/RES/61/106, 13 de diciembre de 2006. Ratificada por Chile mediante D.S. N° 201, MINREL, D.O. 17 de octubre de 2008.
- Organización Internacional del Trabajo — OIT (1958). Convenio N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). Ratificado por Chile en 1971.
- Organización Internacional del Trabajo — OIT (1999). Convenio N° 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Ratificado por Chile.
- Organización Internacional del Trabajo — OIT (2007). Promover el Empleo Decente para Personas con Discapacidad. Ginebra: OIT.
- Organización de los Estados Americanos — OEA (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS). Ratificada por Chile.

II. Clasificaciones y Estándares Técnicos Internacionales

- Organización Mundial de la Salud — OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ginebra: OMS. ISBN 92 4 354542 9.
- Organización Mundial de la Salud — OMS (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra: OMS/Banco Mundial.
- Naciones Unidas — DAES (2018). Disability and Development Report: Realizing the SDGs by, for and with Persons with Disabilities. Nueva York: ONU.

III. Legislación Nacional Aplicable

- Chile. Constitución Política de la República de Chile (1980, con reformas hasta 2022). Art. 5° inc. 2° (incorporación de tratados de DDHH); Art. 19° N° 2 (igualdad ante la ley).
- Chile. Ley N° 20.422 (2010). Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. D.O. 10 de febrero de 2010.
- Chile. Ley N° 20.609 (2012). Establece Medidas contra la Discriminación (Ley Zamudio). D.O. 24 de julio de 2012.
- Chile. Ley N° 21.015 (2017). Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. D.O. 15 de junio de 2017.
- Chile. Ley N° 21.275 (2021). Modifica el Código del Trabajo para Incorporar la Obligación de un Ejecutivo de Inclusión en las Empresas. D.O. 27 de enero de 2021.
- Chile. Decreto Supremo N° 819, Ministerio del Trabajo (2017). Reglamento de la Ley N° 21.015.

- Chile. Código del Trabajo (DFL N° 1, MINTRAB, 2002, con reformas). Arts. 2°, 157 bis y 157 ter.
- Chile. Ley N° 19.253 (1993). Establece Normas sobre Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas. D.O. 5 de octubre de 1993.
- Chile. Ley N° 21.120 (2018). Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género. D.O. 10 de diciembre de 2018.
- Chile. Ley N° 21.325 (2021). Ley de Migración y Extranjería. D.O. 20 de abril de 2021.
- Chile. DL N° 3.500 (1980). Establece Nuevo Sistema de Pensiones. Arts. 55° y 56° (pensión de invalidez).
- Chile. Ley N° 20.255 (2008). Establece Reforma Previsional. Arts. sobre Pensión Básica Solidaria de Invalidez.

IV. Fuentes Estadísticas y Estudios Técnicos

- Servicio Nacional de la Discapacidad — SENADIS (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II). Santiago: Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2022). Santiago: Ministerio de Desarrollo Social.
- Instituto Nacional de Estadísticas — INE (2022). Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI 2022). Santiago: INE.
- Fundación Chile (2017). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Evidencias desde las Empresas Chilenas. Santiago: Fundación Chile.
- Asociación Chilena de Seguridad — ACHS (2019). Guía de Gestión de Seguridad Inclusiva para Personas con Discapacidad. Santiago: ACHS.

V. Doctrina y Literatura Especializada

- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Basingstoke: Macmillan.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Organización Internacional del Trabajo — OIT (2010). *Trabajo Decente para las Personas con Discapacidad: Promoviendo Derechos en la Agenda Global de Desarrollo*. Ginebra: OIT.
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — FRA (2020). *Getting Future-ready: Employment of Persons with Disabilities*. Luxemburgo: FRA.
- Stainton, T., & Clare, I. (2012). Human Rights and Intellectual Disability. En P. Noonan Walsh & H. Kerr (Eds.), *Changing Landscape: Shaping Supports for People with Intellectual Disabilities* (pp. 11–24). Dublin: NDA.



Estrategias de Inclusión y Diversidad

Módulo 1: Diversidad y leyes inclusivas