



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E25152/2025

503

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Inclusión laboral de personas con discapacidad.

RESUMEN:

- 1) La obligación del artículo 157 bis del Código del Trabajo, en cuanto a que las empresas de 100 o más trabajadores deben contar con, al menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, no se ve alterada en el evento de producirse una modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, así como también subsiste para el respectivo empleador la obligación de realizar la comunicación electrónica anual en el mes de enero.
- 2) Para este efecto, debe considerarse que las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad deben cumplirse durante cada uno de los meses del año respectivo, de acuerdo con la información contenida en la comunicación electrónica remitida en el mes de enero en base al promedio de trabajadores contratados en la anualidad anterior. De modo que, en caso de haberse producido un traspaso de trabajadores entre las razones sociales individualizadas en el año 2025, la variación en el número total de personas contratadas por dichas empresas, desglosada mes a mes, debió informarse en la comunicación electrónica del mes de enero de 2026, por cada una de ellas.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.09.2026 y 15.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Pase N°2000-1377/2026 de 08.07.2026, de Jefe de Departamento de Inspección (S).
- 3) Memo N°07 de 16.06.2026, de Jefe de Departamento Jurídico (S).
- 4) Reasignación de 06.04.2026.
- 5) Presentación de 27.01.2025, [REDACTED] en representación de empresa CBB Cales S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
EMPRESA CBB CALES S.A.
[REDACTED]@hagsolutions.cl

27 OCT 2026

Mediante documento del Ant.5), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico de este Servicio respecto del cumplimiento del porcentaje de inclusión establecido en la Ley N°21.015 para el año 2025, en el caso de sucesión de empresas, tanto en la empresa continuadora legal como en la empresa que traspasará a sus trabajadores, modificando su dotación e incluso quedando sin ella.

Agrega que la empresa CBB Cales pasará a ser la continuadora legal de la empresa Inacal S.A., por lo que los trabajadores de esta continuarán prestando servicios para la primera, suscribiéndose los respectivos anexos de contratos de trabajo respecto de los dependientes involucrados en el traspaso. Por ello, resulta necesario contar con orientación sobre cómo debe proceder la empresa continuadora legal para asegurar el porcentaje de inclusión correspondiente al año 2025, considerando que la empresa Inacal S.A. cumplió el porcentaje de contratación requerido por la ley hasta el año 2024.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados por este Servicio, se ha podido establecer que ambas empresas fueron objeto de fiscalización por parte de este Servicio en el año 2025, en cuanto a la obligación contenida en el artículo 6° del D.S. N°64 de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constatándose que dieron cumplimiento a la comunicación electrónica dentro de plazo.

Por otra parte, cabe señalar que esta Dirección, en cumplimiento del procedimiento previsto en la materia, requirió mediante el antecedente 3), la opinión técnica del Departamento de Inspección, cuya respuesta consta en el Ant. 2), indicando que: "(...) tratándose del traspaso de trabajadores como consecuencia de modificaciones totales o parciales en el dominio, posesión o mera tenencia de una empresa, resulta aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, conforme al cual dichas modificaciones no alteran los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales o colectivos de trabajo. Los que continúan plenamente vigentes respecto del nuevo empleador o empleadores.

Asimismo, debe tenerse presente que la subsistencia de los derechos y obligaciones laborales en estos casos opera por el solo ministerio de la ley, sin que resulte necesario celebrar nuevos contratos de trabajo ni modificar los existentes. Lo anterior es sin perjuicio de que las partes, de común acuerdo, puedan actualizar los contratos individuales para dejar constancia del cambio de empleador y de la antigüedad del trabajador, sin que sea necesario incorporar o modificar otras estipulaciones contractuales.

Ahora bien, en cuanto al cumplimiento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, previsto en la Ley N°21.015, deberá estarse a la información que el empleador consigne en la comunicación electrónica de cumplimiento, instrumento en el cual debe informar, entre otros antecedentes, el número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosado por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio anual de trabajadores"

Precisado lo anterior, cumplo con informarle que:

El inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo señala:

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Al respecto, mediante el Dictamen N°4.137/101 de 05.09.2017 -que fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.015 de 15.06.2017, este Servicio indicó que: *"(...) esta cuota de reserva laboral del 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, que las empresas deberán contratar o mantener contratados, constituye un estándar mínimo, un piso, que se hace exigible considerando la dotación total de trabajadores de la misma, durante la anualidad respectiva"*.

De ello se desprende el carácter general de dicha obligación, de manera que aquellos empleadores que tengan 100 o más trabajadores no pueden verse eximidos de su cumplimiento y, en particular, del envío de la comunicación electrónica anual en el mes de enero (Aplica Ord. N°514 de 05.08.2024).

Por su parte, el inciso final del artículo 157 bis del Código del Trabajo establece que:

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Es así como, la letra b) del artículo 6° de Decreto N°64 de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento del Capítulo II "De la inclusión laboral de las personas con discapacidad" del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.015 de 15.06.2017 -modificado por los Decretos N°36 y 56, ambos del 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social-, dispone:

b) Para determinar el número total de personas trabajadoras de una empresa se considerará un promedio anual calculado según las siguientes reglas:

i. La empresa deberá considerar los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, o bien, los meses comprendidos entre el inicio de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, si el inicio de sus actividades fuera posterior.

ii. Para determinar el número de personas trabajadoras de cada mes se considerará el informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

iii. Para calcular el promedio de personas trabajadoras de la empresa, se debe sumar el número de personas trabajadoras de cada mes del periodo indicado en el numeral i. anterior. Esta sumatoria deberá dividirse por doce, o por el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, según corresponda.

A su vez, el inciso segundo de dicho artículo señala:

Si el promedio de personas trabajadoras, calculado conforme al inciso precedente es igual o superior a cien, la empresa estará obligada a realizar durante el mes de enero de cada año, una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador, debiendo informar, a lo menos lo siguiente:

1. El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio indicado en la letra b) de este artículo.

2. El promedio que haya resultado de la aplicación de las reglas expuestas en la letra c) del presente artículo.

3. El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

4. El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa.

5. Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.

6. En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, conforme se establece en la letra b) del artículo 7° del presente reglamento.

7. Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.

8. Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.

9. El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

10. Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.

Al respecto, cabe tener presente la doctrina institucional vigente contenida en el Dictamen N°1.513/42 de 20.12.2023, en cuanto a que debe estarse a lo dispuesto en el

precitado decreto para el cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y el procedimiento de comunicación electrónica anual.

En cuanto a la materia consultada, dicho dictamen expresa que: *"(...) a partir de las modificaciones incorporadas por el Decreto N°36, de 06.11.2023, el cumplimiento de las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad deberá efectuarse durante cada uno de los meses del año, conforme a la información contenida en la comunicación electrónica remitida en el mes de enero en base a los trabajadores contratados en la anualidad anterior, sin considerar el número efectivo de trabajadores contratados en cada mes.*

(...) Según señala el inciso 2° del artículo 6 del Reglamento, las empresas que tengan un promedio de personas trabajadoras, calculado conforme a lo indicado en el numeral III precedente, igual o superior a cien, estarán obligadas a realizar una comunicación electrónica anual, para lo cual deberán completar en la plataforma informática dispuesta al efecto por esta Dirección, la información descrita en la norma ya citada, entre el 01 y el 31 de enero de cada año.

La información contenida en la comunicación electrónica efectuada en el mes de enero de cada anualidad servirá para determinar las obligaciones que las empresas deberán cumplir durante el año de su envío.

De esta manera, la comunicación electrónica realizada en el mes de enero del año 2024 permitirá determinar, conforme al promedio anual de trabajadores del año 2023, el número de personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que las empresas obligadas deberán contratar o mantener contratadas durante cada uno de los doce meses del año 2024.

Contenido de la comunicación electrónica anual:

- 1. El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio indicado en la letra b) de este artículo".*

Además, cabe considerar lo dispuesto en el artículo 4°, inciso segundo, del Código del Trabajo:

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

Al respecto, la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en el Dictamen N°4.607/324 de 31.10.2000, entre otros, establece que: *"El Art. 4°, Inc. 2° del Código del Trabajo al distinguir entre empresa y empleador, ha vinculado los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que la administra. Por estas razones las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o colectivos".*

A su vez, según se ha indicado en los Dictámenes N°5047/220 26.11.2003 y N°1607/35 de 28.04.2003, entre otros, el legislador ha vinculado la continuidad de la relación

laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

De acuerdo con la misma doctrina institucional la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, ya señalada, se produce por el solo ministerio de la ley, razón por la cual tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes, no viéndose así afectada, la plena vigencia de los instrumentos celebrados con la entidad primitiva, los cuales se mantienen en su totalidad.

En tal sentido, en el Dictamen N°2661/161 de 31.05.1993, este Servicio precisó que: *"(...) la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores, en caso de verificarse la modificación total o parcial del dominio o mera tenencia, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes"*.

De esta forma, lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factual o fáctico que, permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico.

De lo anterior se colige que, en el evento de producirse una modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, subsistirán por el solo ministerio de la ley los derechos y obligaciones de los trabajadores, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les resultan ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la empresa respectiva (Aplica Dictamen N°849/28 de 28.02.2005).

Por consiguiente, la obligación del artículo 157 bis del Código del Trabajo, en cuanto a que las empresas de 100 o más trabajadores deben contar con, al menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez no se alterada en el evento de producirse una modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, así como también subsiste para el respectivo empleador la obligación de realizar la comunicación electrónica anual en el mes de enero.

Para este efecto, debe considerarse que las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad deben cumplirse durante cada uno de los meses del año respectivo, de acuerdo con la información contenida en la comunicación electrónica remitida en el mes de enero en base al promedio de trabajadores contratados en la anualidad anterior. De modo que, en caso de haberse producido un traspaso de trabajadores entre las razones sociales que Ud. indica en el año 2025, la variación en el número total de personas contratadas por dichas empresas, desglosada mes a mes, debió informarse en la comunicación electrónica del mes de enero de 2026, por cada una de ellas.

De acuerdo con dicha información, correspondería determinar el número de personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que las empresas individualizadas deberían contratar o mantener contratadas durante cada uno de los doce meses siguientes del año 2026 (Aplica Dictamen N°1.513/42).

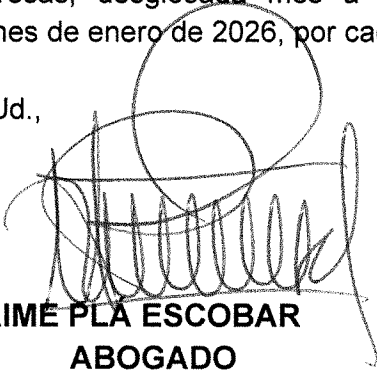
En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumulo con informar a Ud. que:

1) La obligación del artículo 157 bis del Código del Trabajo, en cuanto a que las empresas de 100 o más trabajadores deben contar con, al menos, un 1% de personas con

discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, no se ve alterada en el evento de producirse una modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa, así como también subsiste para el respectivo empleador la obligación de realizar la comunicación electrónica anual en el mes de enero.

2) Para este efecto, debe considerarse que las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad deben cumplirse durante cada uno de los meses del año respectivo, de acuerdo con la información contenida en la comunicación electrónica remitida en el mes de enero en base al promedio de trabajadores contratados en la anualidad anterior. De modo que, en caso de haberse producido un traspaso de trabajadores entre las razones sociales individualizadas en el año 2025, la variación en el número total de personas contratadas por dichas empresas, desglosada mes a mes, debió informarse en la comunicación electrónica del mes de enero de 2026, por cada una de ellas.

Saluda atentamente a Ud.,


JAIME PLA ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO




AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes