Políticas públicas y mecanismos de inclusión laboral dirigidos a personas adultas con discapacidad

Autor

Irina Aguayo Ormeño
Email: iaguayo@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1774
(32) 226 3193

Nº SUP: 154279

Resumen

El documento analiza las políticas públicas y mecanismos de inclusión laboral dirigidos a personas adultas con discapacidad, especialmente a aquellas que han adquirido secuelas producto de accidentes laborales o enfermedades profesionales. El informe examina las normas de reinserción laboral, adaptación de puestos de trabajo, programas de capacitación y estadísticas recientes de accidentabilidad laboral en Chile.

El marco legal principal corresponde a la Ley N.º 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta normativa establece que los organismos administradores del seguro laboral deben proporcionar rehabilitación médica, física y ocupacional sin costo para los trabajadores afectados.

Entre las principales herramientas de reintegro laboral destacan el reintegro progresivo con jornadas adaptadas, la protección del empleo durante licencias médicas, la adecuación de condiciones laborales y domiciliarias, así como la posibilidad de reubicación laboral según las nuevas capacidades del trabajador.

También se presentan estadísticas de la SUSESO correspondientes a diciembre de 2025, donde se registraron 46.720 denuncias de accidentes laborales, 15.958 accidentes de trabajo y trayecto, 115 accidentes graves y 31 fatales, con una tasa de accidentabilidad de 3,07%.

En materia de inclusión laboral, se destacan las Leyes N.º 21.015 y N.º 20.422, que promueven la contratación de personas con discapacidad y exigen a empresas de 100 o más trabajadores cumplir una cuota mínima de inclusión laboral del 1%.

Asimismo, se relevan programas como el “Contrato de Aprendizaje” y “Fórmate para el Trabajo Línea Discapacidad” de SENCE, orientados a capacitación, desarrollo de competencias laborales y acceso al empleo.

Finalmente, el documento concluye que la inclusión efectiva requiere ajustes razonables en los espacios laborales, accesibilidad universal, seguimiento continuo y políticas de igualdad de oportunidades, promoviendo la autonomía, permanencia y plena participación laboral de las personas con discapacidad.

Introducción

En el marco de una solicitud de la Comisión de Adultos Mayores y Discapacidad de la Cámara de Diputados y Diputadas, el documento da cuenta de las políticas públicas en materia de inclusión laboral en personas adultas que han quedado con secuelas por accidentes. En este contexto, se revisan los planes de reinserción laboral y/o reintegración y adecuación de los puestos de trabajo en caso de necesidad, así como los programas de capacitación y los contratos de aprendizaje dirigidos a personas con discapacidad. Además, se han revisado las estadísticas de accidentes laborales publicadas a diciembre de 2025 (última actualización) por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

El documento se estructura de la siguiente manera: en el Capítulo I se entregan antecedentes generales relacionados fundamentalmente con el tipo de contrato de los trabajadores que se encuentran protegidos por la Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Capítulo II entrega antecedentes respecto de las directrices y herramientas para el reintegro de trabajadores; el Capítulo III muestra las estadísticas de accidentes laborales y de trayecto registrados en diciembre de 2025 y el Capítulo IV da cuenta de los principales programas destinados a la inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

I. Antecedentes generales

El presente documento contempla las condiciones laborales solo de los trabajadores cubiertos por la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Al respecto, quedan cubiertos por este seguro todos los trabajadores dependientes, indistintamente de las labores que desempeñen, además están cubierto por el seguro los trabajadores de casa particular, así como los aprendices, con cualquier tipo de contrato de trabajo.

Los trabajadores de la administración pública cubiertos por la ley son aquellos de la administración civil del Estado, municipalidades y de instituciones administrativas descentralizadas del Estado. Quedan también cubiertos los trabajadores independientes que coticen y los trabajadores familiares, además de los estudiantes que ejecuten trabajos que signifiquen una fuente de ingresos para el plantel. (Código del Trabajo).

II. Trabajadores y trabajadoras cubiertas por el seguro de la Ley 16.744

En Chile, el reintegro laboral de personas accidentadas está regulado por la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Este marco legal y de políticas públicas exige a los organismos administradores (como ACHS, IST, Mutual de Seguridad o ISL) otorgar rehabilitación médica, física y ocupacional sin costo para el trabajador. (Ley 16.744).

Las directrices y herramientas clave que componen este sistema incluyen:

- **Reposo, licencia médica, alta laboral y alta médica:** emitida por profesionales establecidos en las normas de la SUSESO. Autoriza al trabajador o trabajadora a realizar el reposo con el

pago del correspondiente subsidio. El alta laboral en tanto corresponde a un certificado que da cuenta de que el trabajador está habilitado para reincorporarse a su trabajo habitual en las condiciones señaladas por el médico tratante. El alta médica corresponde a un certificado emitido por el médico tratante en que se señala el "término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico, para lograr la curación del afectado. Dicha certificación deberá pronunciarse en torno a la existencia o no de secuelas producto de un accidente o de la irrecuperabilidad de una enfermedad, que deban ser evaluadas.". (Compendio Normas. SUSESO).

- **Reintegro Laboral Progresivo:** Las directrices permiten que el médico tratante autorice la reincorporación en un régimen de horario limitado, adaptando la jornada de manera transitoria como parte de la terapia de recuperación. Durante este periodo el "organismo administrador deberá continuar pagando subsidios por incapacidad hasta el alta del trabajador, sin que el empleador deba enterarle su remuneración, toda vez que el reintegro laboral progresivo se encuentra enmarcado dentro de tratamiento del trabajador y no corresponde a una sustitución del reposo laboral total por uno parcial." (Compendio Normas. SUSESO).

- **Adecuación domiciliaria y contratación de un cuidador:** si el trabajador afectado por un accidente de trabajo o enfermedad profesional que resulte en una incapacidad permanente que interfiera con el desplazamiento o la vida cotidiana, el organismo administrador "podrá dotar al lugar donde habita, de la infraestructura y equipos necesarios para facilitar la realización de dichos actos" (Compendio Normas. SUSESO) con el fin de permitir la rehabilitación integral. Asimismo, si el organismo administrador determina que la hospitalización se realice de manera domiciliaria deberá "realizar las modificaciones al domicilio del trabajador que sean necesarias para tales efectos." Y en caso de ameritarlo, el organismo administrador podrá contratar el servicio de cuidadores. (Compendio Normas. SUSESO).

- **Adecuación de Condiciones:** Los organismos administradores tienen la facultad de prescribir a la empresa las adaptaciones necesarias en el ambiente de trabajo o la reubicación del trabajador para evitar recaídas. (Compendio Normas. SUSESO).

- **Protección del Empleo:** Mientras dura el tratamiento y la licencia médica derivada del accidente, el contrato de trabajo se mantiene vigente, protegiendo a la persona de un despido injustificado por esta causa. (Ley 16.744).

III. Estadísticas de accidentabilidad de trabajadores del seguro Ley 16.744

Para los datos estadísticos, se utiliza la información publicada por el Observatorio de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), destacando que los datos corresponden a accidentes de los trabajadores protegidos por el seguro de la Ley 16.744 de diciembre de 2025, cuya última actualización corresponde a marzo de 2026.

La tabla que se muestra a continuación contiene el número de denuncias de accidentes de origen laboral realizadas en diciembre de 2025 diferenciados según si contemplaron días perdidos o no. No obstante,

el número total de accidentes considerados como de trabajo o trayecto en la misma fecha es de 15.958, de acuerdo con los datos publicados por la SUSESO.

Tabla 1. Estadísticas de accidentes de los trabajadores protegidos por el seguro de la Ley N° 16.744.

Denuncias y número accidentes de trabajo y trayecto	Número
Total de denuncias de accidentes	46.720
Denuncias de accidentes calificados como:	
Origen laboral	32.206
Incapacidad temporal (con días perdidos)	17.415
Sin incapacidad (sin días perdidos)	14.791
Número de accidentes de trabajo y de trayecto	**15.958**
Número total de accidentes graves de trabajo y de trayecto	115
Número total de accidentes fatales de trabajo y de trayecto	31
Tasa de accidentabilidad de trabajo y de trayecto	3,07%

Fuente: SUSESO

IV. Programas de inclusión laboral para personas con discapacidad

El proceso de reintegro laboral de personas con discapacidad está orientado a la rehabilitación, adaptación y reincorporación del trabajador a su puesto tras una enfermedad o accidente. En Chile, se sustenta bajo la Ley N° 21.015 y la Ley N° 20.422, destinado a empresas de 100 o más trabajadores quienes deben cumplir con una cuota de contratación, correspondiente al 1% de la planilla de remuneraciones.

Al respecto Senadis señala que la Ley Nº 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, respectando la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial, generando garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

Se debe hacer notar que, en materia de inclusión laboral, se encuentran publicados en el Diario Oficial con fecha 2018 los reglamentos que rigen tanto para el sector público[1] como para el sector privado.

Algunos de los principales programas dirigidos a las personas con discapacidad son los siguientes:

1. Programa de inclusión laboral en personas con discapacidad, leyes 21.015 y 20.422

En el marco de la Ley 21.015 y Ley 20.422, Senadis en conjunto con Avanza Inclusión han generado una guía de inclusión laboral para personas con discapacidad en que se destaca que para que un entorno sea accesible debe contar con las siguientes características:

[1] El reglamento para el sector público se encuentra en: **https://goo.gl/fuCQvg** y el que rige para el sector privado se encuentra en: **https://goo.gl/bhmHtF**. Ambos han sido publicados por Senadis bajo el apartado de inclusión laboral (https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral).

- Acceso y desplazamiento en cumplimiento con el Decreto Supremo 50 de Ordenanza General de Urbanismo y Construcción (OGUC) en cuanto a anchos de puertas, pasillos, rampas, estacionamientos, entre otros.
- Circulación vertical: “las edificaciones que contemplen más de un nivel deben considerar la incorporación de ascensores o plataformas elevadoras que favorezcan el desplazamiento independiente de quienes trabajan en la empresa o institución.” (Senadis, 2021).
- Adicionalmente, se debe contar con espacios y mobiliarios que favorezcan la participación, iluminación adecuada, señaléticas podotáctil (en relieve), así como planes de emergencia que considere ayudas técnicas especializadas en caso de ser necesarias.

Respecto del análisis de puestos de Trabajo la guía de inclusión laboral señala que es fundamental en términos de la igualdad de oportunidades “porque es el punto de partida para entender la funcionalidad mínima que debe tener una persona con discapacidad a la hora de ser incluida laboralmente y por lo tanto sienta las bases para buscar compatibilidad entre el puesto de trabajo y la persona a incluir, dando paso a la definición de los ajustes razonables necesarios en cada caso.” (Senadis, 2021). Asimismo, la guía señala que “lo ideal será considerar la mayor cantidad de aspectos que puedan facilitar o limitar la participación laboral de una persona con discapacidad.” (Senadis, 2021).

En general, el análisis del puesto de trabajo considera:

- El cargo y las funciones de este.
- La forma en que se trabaja.
- Nivel de responsabilidad esperado.
- Accesibilidad
- Riesgos asociados al puesto de trabajo.

En cuanto a los ajustes razonables, estos se enmarcan en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad que en el artículo 27 señala la obligatoriedad de realizar ajustes en el puesto de trabajo definiendo estos 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 (Protocolo 5 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad).; estos aspectos son recogidos en Chile mediante la Ley 20.422 y la Ley 21.015.

Las características que deben observarse para un ajuste razonable de los puestos de trabajo son los siguientes – de acuerdo con lo señalado en la guía citada:

- Ser adecuado y necesario: debe permitir al trabajador o trabajadora mantener la autonomía e independencia de forma cómoda, segura y eficiente, sin alterar la esencia del puesto de trabajo.
- Ser razonable: lo que implica no poner cargas excesivas, desproporcionadas o indebidas ni a los trabajadores ni a la empresa, para lo cual se deben considerar criterios como viabilidad de los cambios requeridos, costos, naturaleza y recursos involucrados y los efectos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Ser solicitado por la persona: lo que significa considerar las necesidades propias de cada trabajador teniendo a la vista sus propias necesidades y particularidades.

- Garantizar el goce o ejercicio de los derechos de las personas: este criterio apunta a reforzar que los ajustes no son ni beneficios ni privilegios para las personas con discapacidad, sino que constituyen un derecho tendiente a la igualdad de oportunidades y el goce pleno de las libertades fundamentales.

Si bien la Guía de Senadis apunta a la mantención y/o permanencia en el empleo de las personas con discapacidad que han sido contratadas, estas recomendaciones pueden extenderse a aquellas personas que luego de sufrir un accidente laboral son reintegradas al empleo.

Para la mantención en el empleo de las personas con discapacidad, la Guía recomienda realizar un seguimiento de este trabajador o trabajadora y mantener los apoyos necesarios para su plena inclusión, así como observar las relaciones interpersonales entre el trabajador incluido y el resto del equipo. Finalmente, se debe tener presente que un aspecto a considerar es la de políticas de promoción en igualdad de condiciones entre todos los trabajadores.

En resumen, los mecanismos para el reintegro contempla como se señaló ajustes razonable que corresponden a modificaciones y adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo para facilitar el desempeño sin imponer una carga desproporcionada; la reubicación del puesto de trabajo que considera el traslado del trabajador a un puesto de trabajo compatible con sus nuevas capacidades físicas o cognitivas y la rehabilitación integral que corresponde a una intervención temprana médica y psicológica, con el objetivo de mitigar las secuelas de una enfermedad profesional o de otro origen.

2. Contrato de aprendizaje con personas con discapacidad

En el marco de la Ley 21.015 sobre inclusión laboral, se fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad, el cual se encuentra regulado en el Título II, Capítulo I, artículos 78 al 86 del Código del Trabajo.

Este contrato tiene como principal objetivo principal enseñar una profesión u oficio mediante la práctica, combinando labores en la empresa con capacitación formal a los trabajadores que bajo esta modalidad son contratados como aprendices.

3. Programa Fórmate para el trabajo línea discapacidad

Este programa forma parte del acceso a capacitación laboral a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), cuyo objetivo es “impulsa[r] la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mercado laboral mediante un proceso formativo que entregue conocimientos técnicos y competencias prácticas relacionadas con distintos oficios y desarroll[o] [de] habilidades personales para el mundo del trabajo.” (SENCE).

Los requisitos para postular son los siguientes:

- Mujeres y hombres desde los 16 años, sin tope de edad.
- Acreditar la situación de discapacidad por medio de, al menos, uno de los siguientes documentos:
    - Informe médico que dé cuenta de las afecciones físicas o intelectuales que presenta el o la postulante, o,

- Inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o,
- Resolución de discapacidad emitida por la COMPIN, o,
- Acta de emisión de certificado de discapacidad del Registro Civil, o,
- Presentación del pago de la pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Los beneficios del programa considerarán la entrega de un curso de capacitación presencial, de forma gratuita, orientada a mejorar las competencias laborales de las personas. Además, para el apoyo a la participación en los cursos se considera la entrega de un subsidio diario de $ 4.000 pesos a cada participante, un subsidio de cuidados de $5.000 y Seguro de Accidentes, considera adicionalmente apoyo socio laboral, y derivación a Intermediación Laboral. (SENCE). SENCE entrega un certificado de capacitación al final del curso, una vez aprobado este.

Referencias

- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Observatorio SST. Accidentes del trabajo y trayecto. Estadísticas anuales. Disponible en: https://observatoriosst.suseso.gob.cl/bi/72948697-c862-4e02-83a2-a99ef97f88cd/dashboard/Accidentes_trabajo_y_trayecto (mayo, 2026).

- Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1968 (última versión marzo 2022). Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650 (mayo, 2026).

- Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Título IV: Reposo médico SUSESO. Disponible en: https://www.suseso.gob.cl/613/w3-propertyvalue-137069.html (mayo. 2026).

- Senadis. Guia de gestión para la inclusión laboral, 2021. Disponible en: https://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos (mayo, 2026).

- Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral. Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado, 2019. Disponible en: https://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos (mayo, 2026).

- Código del Trabajo. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436 (mayo, 2026).

- SENCE. Fórmate para el trabajo línea de discapacidad. Disponible en: https://sence.gob.cl/personas/discapacidad (mayo, 2026).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)