

VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA N° 71

ORD. N° 53

ANT.: No hay

MAT.: Informa Excusas según Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre cumplimiento de dotación anual institucional de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

---

Santiago, 30 de abril de 2025

A : DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

DE : VICEPRESIDENTE EJECUTIVO  
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA

Junto con saludar, nos referimos a lo señalado en el artículo 45 de la Ley N° 20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, el que señala que a lo menos un 1% de la dotación anual de las instituciones deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, y al artículo 10 del Decreto N° 76 de aprueba el Reglamento del Artículo 45 de la referida Ley N° 20.422 (el "Reglamento") que dispone que en los órganos de la Administración del Estado que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores, a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Por su parte, el artículo 12 del Reglamento señala que los órganos de la Administración del Estado podrán excusarse del cumplimiento de la obligación señalada mediante razones fundadas. Mediante la presente, la Empresa Nacional de Minería (ENAMI) se excusa de dar cumplimiento a lo señalado en el citado artículo 10 del Reglamento, para el período enero - diciembre del año 2024, debido a las siguientes razones:

**1) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.**

Durante el año 2024, ENAMI mantenía el cumplimiento de la cuota legal de inclusión laboral de personas con discapacidad, que establece la obligación de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en relación con la dotación total de trabajadores.



Este cumplimiento reflejaba el compromiso constante de ENAMI con la construcción de una organización diversa e inclusiva, que garantice igualdad de oportunidades para todas las personas.

No obstante, durante dicho período la empresa enfrentó un escenario complejo derivado de la paralización temporal de la Fundición Hernán Videla Lira (FHVL), uno de los principales centros operativos de ENAMI. Esta situación operativa provocó una reducción considerable en la dotación de personal, con la desvinculación de aproximadamente 600 trabajadores a nivel nacional, como parte de un ajuste necesario para hacer frente a las nuevas exigencias ambientales establecidas por el Decreto Supremo N° 28 del Ministerio del Medio Ambiente, que estableció una norma de emisión para fundiciones de cobre y fuentes emisoras de arsénico.

Este proceso de reducción impactó directamente en el cumplimiento de la cuota de inclusión, ya que de los 14 trabajadores con discapacidad que integraban la dotación al inicio del año, 8 de ellos se vieron afectados por las desvinculaciones.

En consecuencia, al cierre del ejercicio 2024, ENAMI no logró mantener el estándar mínimo exigido por la normativa laboral vigente, quedando por debajo del umbral legal requerido.

## 2) Compromiso Institucional y Plan de Recuperación

Frente a esta situación, ENAMI reafirma de manera explícita su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad como un principio transversal de su cultura organizacional. Consciente de la importancia de mantener y fortalecer una fuerza laboral diversa, la empresa ha diseñado e iniciado la implementación de un *Plan de Recuperación Progresiva de la Cuota de Inclusión*, el cual se orienta a restituir el cumplimiento de la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, en el más breve plazo posible.

Los objetivos del plan son los siguientes:

- a) Restablecer el cumplimiento normativo, asegurando que la dotación de trabajadores con discapacidad alcance o supere la cuota legal correspondiente al 1% de la dotación total.
- b) Fortalecer las políticas internas de diversidad e inclusión, garantizando condiciones de acceso, desarrollo y permanencia para personas con discapacidad dentro de la organización.
- c) Contribuir a la sostenibilidad social de la empresa, promoviendo un entorno laboral inclusivo que enriquezca el clima organizacional y refleje los valores corporativos de ENAMI.

Las líneas de acción del plan consideran:

- Priorizar los procesos de selección inclusivos, que consideren activamente la contratación de personas con discapacidad en futuras vacantes, tanto en las operaciones como en los cargos administrativos.
- La sensibilización interna y formación, mediante capacitaciones a equipos de selección y liderazgos sobre los principios de inclusión y accesibilidad laboral, asegurando una correcta implementación del plan.
- La revisión y actualización de las políticas corporativas, para consolidar un enfoque de largo plazo que trascienda el cumplimiento normativo y se instale como parte integral de la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

ENAMI se encuentra plenamente comprometida con la implementación rigurosa de este plan, entendiendo que la inclusión laboral de personas con discapacidad no sólo es una obligación legal, sino también una oportunidad para enriquecer el talento humano de la organización y aportar a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Sin otro particular, se despide atentamente,



Ivan Mlynarz Puig  
Vicepresidente Ejecutivo



JEQ/GCN/WAU

c.c.: Vicepresidencia Ejecutiva  
Fiscalía  
Gerencia de Recursos Humanos  
Oficina de Partes



