



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E182036 (1172) 2022

ORDINARIO N°: 2124 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.275. Artículo 157 quáter del Código del Trabajo. Inclusión laboral de las personas con discapacidad. Gestor de inclusión laboral.

RESUMEN: No es posible dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios con empresas que cuenten con personal con los conocimientos específicos requeridos, toda vez que el Gestor de Inclusión Laboral que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 02.11.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación, de 18.08.2022, de don Donovan Riveros Pino.

SANTIAGO, 14 DIC 2022

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. DONOVAN RIVEROS PINO
driveros.donovan@gmail.com**

Mediante su presentación del ANT.2) ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento referido a la posibilidad de que una empresa dé cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios con empresas que cuenten con personal con los conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que estén certificados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, y que ejerzan dicha función específica para la empresa principal, o a través de la contratación en forma externa del referido personal.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, debe anotarse que el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo dispone lo que sigue:

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

Acerca del cumplimiento de esta obligación, debe indicarse que el artículo 157 ter del Código del Trabajo, ha establecido la posibilidad de un cumplimiento alternativo mediante la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, ante la imposibilidad de cumplir por razones fundadas.

Luego, mediante la dictación de la Ley N°21.275, se modificó el Código del Trabajo, incorporando un artículo 157 quáter, que establece nuevas obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez para las empresas de 100 o más trabajadores, disponiendo su inciso primero que:

“Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267”.

Enseguida, es del caso indicar que conforme a lo señalado en el Dictamen N°1583/33, 09.09.2022, tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora), institución que elaboró el perfil de competencia “Gestor de Inclusión Laboral”, certificación que se otorga al trabajador respectivo y no a la empresa.

Respecto al cumplimiento de la obligación en revisión, el Dictamen N°1583/33, de 09.09.2022, ha señalado que la persona o personas con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral “(...) deberán tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente”.

En este sentido, y conforme a la doctrina de este Servicio, precisa que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación; y
- c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

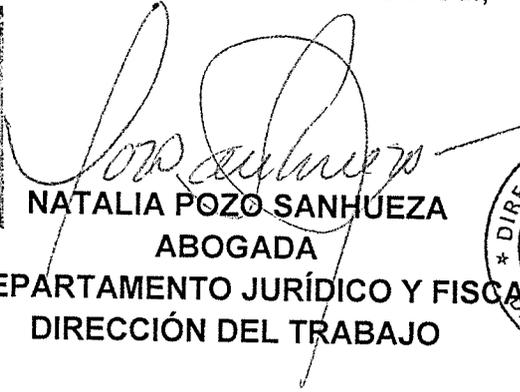
Lo anterior, habida cuenta que el legislador ha señalado en forma imperativa que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá contar con los conocimientos específicos descritos, no siendo procedente que este trabajador preste sus servicios bajo trabajo en régimen de subcontratación o bajo la modalidad de trabajador de una empresa de servicios transitorios –modalidad de contratación que solo es viable en los

supuestos descritos en el artículo 183 Ñ letra e) del Código del Trabajo, ninguno de los cuales se configura en la especie.-

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted, que no es posible dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios con empresas que cuenten con personal con los conocimientos específicos requeridos, toda vez que el Gestor de Inclusión Laboral que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente.

Saluda atentamente a Ud.,




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/BPC

Distribución:

- Partes
- Control