



1203
ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

RESUMEN:

No existiría inconveniente en que el trabajador con conocimientos específicos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad sea un prevencionista de riesgos, en la medida que reúna los requisitos establecidos en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, esto es, tener la calidad de trabajador de la empresa obligada, desempeñarse en funciones relacionadas con recursos humanos y contar con una certificación de sus conocimientos específicos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 22.08.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación, de 30.09.2022,

SANTIAGO, 30 AGO 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°2) del rubro, mediante el cual solicita determinar si, en el contexto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es factible nombrar a un prevencionista de riesgos como gestor de inclusión laboral, disponiendo que sea este prevencionista quien realice las capacitaciones necesarias al efecto.

Al respecto, cumple con señalar que:

El artículo único de la Ley N°21.275, incorporó el artículo 157 quáter al Código del Trabajo, normativa que en su inciso primero dispone, respecto a las

empresas contempladas en el artículo 157 bis, esto es aquellas que tienen 100 o más trabajadores y por tanto deben contratar o tener contratados al menos un 1% de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, lo siguiente:

"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."

En relación con lo anterior, el Dictamen N°1583/33, de 09.09.2022, ha precisado que 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 denominado "Gestor de Inclusión Laboral".

Al respecto, se hace presente que el artículo 1 de la Ley N°20.267, que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo señala en su inciso primero lo siguiente:

"Créase el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante "El Sistema", que tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización."

Conforme a lo anterior, mediante el otorgamiento del respectivo Certificado de Competencias Laborales, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales certifica a aquellas personas que una vez realizado su proceso de evaluación, demuestren cumplir las competencias exigidas por el perfil ocupacional correspondiente, reconociendo los conocimientos, habilidades u destrezas, independientemente de la forma en que han sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.

Asimismo, cumple anotar que para el perfil de competencia Gestor de Inclusión Laboral no se ha contemplado alguna exigencia legal o normativa respecto al desarrollo de capacitaciones en forma previa al proceso de certificación, sin perjuicio de lo cual, de estimarlo pertinente, la persona puede realizarlas en forma previa al proceso de certificación de la competencia laboral.

A continuación, se ha estimado necesario reiterar lo señalado en el Ordinario N°2124, de 14.12.2022, en cuanto a que la persona con conocimientos específicos en materia de inclusión laboral deberá tener la calidad de trabajador de la empresa obligada y desempeñarse en funciones relacionadas con recursos humanos.

Conforme a lo anterior, se requiere un vínculo laboral entre la persona con conocimientos específicos en materia de inclusión laboral y la empresa obligada, debiendo verificarse la existencia de una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y una ejecución de la misma en situación de subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza. Asimismo, es menester que el gestor de inclusión laboral se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a usted que no existiría inconveniente en que el trabajador con conocimientos específicos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad sea un prevencionista de riesgos, en la medida que reúna los requisitos establecidos en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, esto es, tener la calidad de trabajador de la empresa obligada, desempeñarse en funciones relacionadas con recursos humanos y contar con una certificación de sus conocimientos específicos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267.

Saluda atentamente a Ud.,

