



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.216213 (1362) 2022

ORDINARIO N°: 1317 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**RESUMEN:**

1) Los programas de capacitación del personal deben realizarse durante cada año, sin que el legislador haya establecido un periodo específico para su diseño y ejecución.

2) Corresponderá al empleador, en ejercicio de su potestad de administración, fijar directrices respecto al diseño, oportunidad y trabajadores a capacitar en el marco de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de conformidad a la normativa vigente y considerando, especialmente, las competencias del Gestor de Inclusión Laboral y el comité bipartito de capacitación, así como el objetivo de una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones, de 27.09.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

2) Presentación, de 29.09.2022, de doña Carolina Riquelme Gómez.

SANTIAGO, 25 OCT 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRA. CAROLINA RIQUELME GÓMEZ  
to.criquelmegomez@gmail.com

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°2) del rubro, mediante el cual solicita, en el contexto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, determinar si el plan anual de capacitación establecido en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo debe iniciarse o estar desarrollándose en las empresas durante el mes de noviembre de cada año, indicando además si ese proceso considera a la totalidad de los trabajadores de la empresa o solo a un porcentaje y si el plan de capacitación anual debe formalizarse mediante algún documento.

Al respecto, cumplo con indicar que:

El artículo único de la Ley N°21.275, incorporó el artículo 157 quáter al Código del Trabajo, normativa que en su inciso segundo 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:

“Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa”.

Es así que, según se desprende de la historia de la Ley N°21.275, la referida disposición busca incentivar tanto una participación eficiente de los trabajadores con discapacidad en el mundo laboral, como del resto de los trabajadores con las personas con discapacidad, de manera que la sociedad avance en concebir la inclusión de las personas con discapacidad como algo natural y no como el cumplimiento de una cuota, supuesto que no puede generarse si las empresas no se encuentran adaptadas física y organizativamente de forma tal que permitan una efectiva integración laboral.

En el mismo sentido, el Dictamen N°1583/33, de 09.09.2022, ha precisado que “(...) la empresa deberá elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, con un diseño organizacional pensado para ese fin.”

Conforme a lo expuesto, los programas de capacitación del personal deben realizarse durante cada año, sin que el legislador haya establecido un periodo específico para su diseño y ejecución.

Ahora bien, acerca del porcentaje de trabajadores que deben capacitarse durante cada año, se hace presente que al regular la capacitación en materias de inclusión laboral de las personas con discapacidad, no se ha especificado un porcentaje determinado de trabajadores, de manera que corresponderá al empleador fijar directrices al respecto, debiendo la empresa, en este ámbito como en cualquier manifestación del ejercicio de su potestad de administración, ceñirse a la normativa laboral vigente, considerando el objetivo de una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso indicar que, según dispone el artículo 13 de la Ley N°19.518, es obligatorio para las empresas que tengan una dotación igual o superior a 15 trabajadores, constituir un comité bipartito de capacitación, el cual tendrá por funciones acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Asimismo, ha de considerarse que el artículo 157 quáter del Código del Trabajo obliga a las empresas con 100 o más trabajadores, a contar con un trabajador que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos, con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con

discapacidad, los que deberán contar con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267.

Al efecto, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales elaboró el perfil de competencia denominado "Gestor de Inclusión Laboral", en el que se indican como actividades claves, entre otras, las siguientes: organizar el diseño de propuesta de capacitación sobre inclusión laboral; articular la implementación de capacitación sobre esa materia; y monitorear los resultados de actividades de capacitación sobre inclusión.

De esta manera, corresponderá al empleador, en ejercicio de su potestad de administración, fijar directrices respecto al diseño, oportunidad y trabajadores a capacitar en el marco de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de conformidad a la normativa vigente y considerando, especialmente, las competencias del Gestor de Inclusión Laboral y el comité bipartito de capacitación, y relevando especialmente el objetivo de una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Ahora bien, atendido que las políticas en materia de inclusión señaladas en el ya citado artículo 157 quáter del Código del Trabajo, corresponden a las acciones que realiza la empresa para incorporar los derechos de las personas con discapacidad, no se advierte inconveniente en que el plan de capacitación se contemple en aquellas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted lo que sigue:

1) Los programas de capacitación del personal deben realizarse durante cada año, sin que el legislador haya establecido un periodo específico para su diseño y ejecución.

2) Corresponderá al empleador, en ejercicio de su potestad de administración, fijar directrices respecto al diseño, oportunidad y trabajadores a capacitar en el marco de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de conformidad a la normativa vigente y considerando, especialmente, las competencias del Gestor de Inclusión Laboral y el comité bipartito de capacitación, así como el objetivo de una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Saluda atentamente a Ud.,



*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*W*  
*nc*  
GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control