



5018

ORD.: \_\_\_\_\_/

*Juridico*

**MAT.:** La naturaleza de la labor para la que fue contratado el dependiente será lo que determine el grado de especialización técnica requerida, cuestión que puede ser acreditada, ya sea, por el nivel profesional o técnico que detenta el personal de la empresa, como por la vasta experiencia que posee en el rubro, cuestiones que deben ser analizadas en cada caso particular y no del modo genérico y abstracto en que se plantea.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 24.09.2018 de Jefe Departamento Jurídico (S).  
2) Instrucciones de 30.08.2018, 27.07.2018, 10.08.2017 y 19.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Pase N°253 de 20.11.2015 de Jefe de Departamento de Inspección.  
4) Presentación de 03.11.2015.

**SANTIAGO,**

02 OCT 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)**

**A : JEFA DE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN**

Mediante Pase del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico sobre los requisitos que debe reunir un certificado para acreditar la condición de personal técnico especialista a que refiere el N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 del Código del Trabajo, a lo menos el ochenta y cinco por ciento de los trabajadores que sirven a un mismo empleador –excluidos aquellos que no ocupan más de veinticinco trabajadores– debe contar con la nacionalidad chilena.

Luego, el artículo 20 del Código del Ramo establece, entre otras reglas, que para efectuar el cómputo del porcentaje indicado, se excluirá al personal técnico especialista.

Lo precedentemente expuesto se traduce en que en la práctica, el empleador puede contratar, con total libertad y sin límite porcentual alguno, a personal extranjero, en la medida que cumpla con la condición de *"técnico especialista"*.

En tal aspecto, cabe recordar que antes de publicarse la ley N°20.448 de 12.08.2010, la incorporación de trabajadores extranjeros al mercado nacional era más restringida, toda vez que el artículo 20 N°2 establecía que para efectuar el cómputo del porcentaje, debía excluirse al *'personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional'*. Sin embargo, con posterioridad a la citada ley se suprime la frase *'que no pueda ser reemplazado por personal nacional'*, facilitando, de tal modo, el ingreso de personal extranjero, dando respuesta, así, a la necesidad de adecuarse a los desafíos que impone la globalización y la competencia en un mercado interconectado.

En efecto, en el contexto del perfeccionamiento de las instituciones regulatorias del mercado de capital, el Mensaje del Ejecutivo con que se da inicio al trámite legislativo de la ley en comento, deja establecido:

*"La consagración de nuestro país como un centro de negocios importa también la eliminación de ciertos aspectos regulatorios que en algunos casos impiden que extranjeros o empresas globalizadas de gestión de inversiones y servicios complementarios decidan instalarse en Chile. Tal es el caso de la restricción que la ley laboral impone a los empleadores en cuanto a la obligación de mantener una dotación de al menos un 85% de trabajadores nacionales, exceptuándose únicamente aquel personal extranjero que no puede ser reemplazado por personal chileno. En este contexto, el proyecto de ley introduce una modificación al artículo 20 del Código del Trabajo, eliminando esta última condición, y permitiendo que en aquellos casos en que se trata de personal técnico especialista, la restricción de 85% de personal nacional no sea aplicable, no obstante que dicho personal pueda ser reemplazado por personal nacional"*.

Ahora bien, en cuanto a los requisitos que debe reunir el certificado que acredite la condición de técnico especialista, cabe indicar, primeramente, que la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°6307/282, de 14.11.1996, ha interpretado que en el concepto de *"personal técnico especialista"*, se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

De ello se sigue que será la naturaleza de la labor para la que fue contratado el dependiente, la que determine el grado de especialización técnica requerida, cuestión que puede ser acreditada, ya sea, por el nivel profesional o técnico que detenta el personal de la empresa, como por la vasta experiencia que posee en el rubro, cuestiones que deben ser analizadas en cada caso particular y no del modo genérico y abstracto en que se plantea.

Con todo, cabe precisar que la calificación de *"personal técnico especialista"* no obsta a las contrataciones que el empleador haga en su empresa, quien deberá acreditar, en caso de ser requerido por el Inspector del Trabajo, el cumplimiento de las condiciones e idoneidades que la jurisprudencia administrativa ha precisado como propias de este personal.

Por su parte, respecto a la denuncia que se formula sobre la supuesta falsificación y falsedad de los documentos presentados en las fiscalizaciones practicadas, cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre el particular, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

  
**ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
SP/MBA

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control.