



1378

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

*Jurídico.*

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**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 02.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación, de 04.11.2022, de doña [REDACTED] por Empresas Garrido Cáceres Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

10 NOV 2023

A : SRA. [REDACTED]  
SUBGERENTE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
EMPRESAS GARRIDO CÁCERES LTDA.  
[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 que una empresa cuente con experto en gestión de inclusión laboral externo a la misma, en el evento que no cuente con personal que cumpla labores en el área de recursos humanos.

Al respecto, cumplo 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”.

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”.

De esta manera, y conforme a la doctrina de este Servicio, el citado pronunciamiento reitera que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

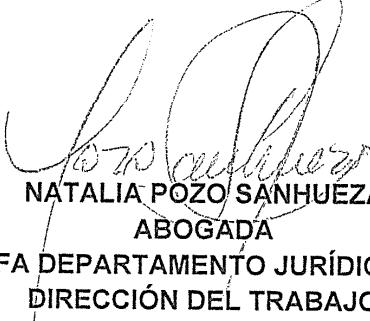
- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación; y
- c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones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

En el mismo sentido, el Ordinario N°2124, de 14.12.2022, indica que 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 N 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, cumple 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 (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control