



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 2006



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ENRIQUE TAPIA WITTING, PRESIDENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CON LAS REFORMAS A LA JUSTICIA LABORAL LA DIRECCION DEL TRABAJO TENDRA UN ROL FUNDAMENTAL

Proviene de una familia de abogados y por eso su ingreso a la Escuela de Derecho de la Universidad de Concepción fue natural, y aunque confiesa que no tenía una marcada vocación, ésta se fue afianzando con el correr de los años. Enrique Tapia Witting, es un hombre de hablar pausado y preciso que nos extiende la mano.

Miembro del Poder Judicial desde 1958, se desempeñó como secretario del Juzgado de Letras de Coronel, juez de letras de Yumbel, de Coronel y de Los Angeles. Posteriormente ejerció como relator de la Corte de Apelaciones de Chillán, fue Ministro de la Corte de Apelaciones de Temuco y de Concepción y miembro de la Corte Suprema de Justicia desde 1997 a la fecha. Actualmente es el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, cargo que desempeñará hasta enero del 2008.

En relación a su nombramiento Tapia señala "en realidad es un cargo no buscado, no pensé que llegaría a serlo, pero evidentemente que si a uno lo designan, debe realizarlo de la mejor manera posible, cosa que he procurado hacer en este tiempo".

Su estilo de trabajo se siente en los pasillos de Tribunales y es que este abogado de 73 años aclara "me gusta trabajar con las bases, para conocer los problemas desde abajo, porque desde arriba se pierden las perspectivas. Hay que reconocer, eso sí, que desde la Presidencia, sólo se puede



Enrique Tapia considera que "junto con tener una legislación especializada, se deben tener tribunales laborales".

aportar un poco para dar un paso adelante, no así solucionar los problemas definitivamente".

En cuanto a sus expectativas como Presidente señala lo beneficioso que sería la posibilidad de que "la Corte Suprema pudiera tener, en materias muy particulares y precisas, relativas al Poder Judicial, la iniciativa para la presentación de normativas, cosa

que en otros países existe, y que nos permitiría avanzar mucho más".

Enrique Tapia Witting nos abre la puerta para conocer sus impresiones sobre las nuevas reformas a la ley laboral, ya que prontamente entrarán en vigencia normas que cambiarán las actuales estructuras judiciales, entre ellas, la Ley N° 20.022 que establece el aumento de los tribunales laborales; la Ley N° 20.023 que crea los tribunales de cobranza previsional y la Ley N° 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral. Todas estas medidas permitirán modernizar el sistema de administración de justicia laboral, agilizar los juicios y brindar una tutela efectiva a los derechos fundamentales de los trabajadores.

¿Cuál es la importancia de legislar en materia laboral?

Legislar en materia laboral es de suma importancia. Se puede decir que éste es un derecho social por excelencia, pues no sólo involucra a una persona o a un grupo de personas, sino que a todos los trabajadores de Chile. La legislación laboral debe ser mirada, desde un punto de vista muy propio, una legislación donde se proteja al más débil y se busque igualar a quienes estén involucrados en la relación laboral, el trabajador y el empleador.

Por eso es muy importante, junto con una legislación especializada, tener tribunales laborales.

Procedimiento Monitorio

Uno de los aspectos más relevantes incorporados en la legislación es el procedimiento monitorio, el cual es aplicado a las tiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea menor a 8 ingresos mensuales mínimos, algo así como un millón de pesos, que se realizarán ante las Inspecciones del Trabajo y que según sus estadísticas representan el 80 por ciento del total de los casos conciliados.

¿Cree que el procedimiento monitorio descomprimirá a los tribunales?

Podemos decir que la Dirección del Trabajo jugará un papel fundamental en esta materia, porque será la instancia donde partirá la resolución o posible resolución de un conflicto, y sólo cuando no se logre el acuerdo se pasará a los Tribunales de Justicia.

Este es un procedimiento muy rápido. Cuando no hay acuerdo pasa a tribunales, y si hay antecedentes suficientes, el juez puede dar lugar a la solicitud de alguna de las partes, sea el demandante o demandado, en cuyo caso se acaba, en términos generales, el procedimiento aunque quede la posibilidad de apelar.

Es decir ¿esto significará sin duda una mejoría en la administración de la justicia laboral?

Naturalmente, porque una de las cualidades importantes de la legislación, y sobre todo de la laboral, debe ser la rapidez. La resolución del conflicto debe ser relativamente inmediata, aunque no se trate de montos significativos en dinero, porque hay que pensar que para un trabajador ese monto significa nada menos que su sueldo, y la ley debe tener una respuesta adecuada y pronta para estos casos.

Por eso es importante para el Poder Judicial, la labor de la Dirección del Trabajo, porque es una institución que está muy cerca de la gente y que va a poder solucionar rápidamente algunos conflictos, manejando los antecedentes que posea en su poder. Que exista este paso previo, antes de actuar en los tribunales, es muy importante para cualquier legislación.

¿Implica un cambio de mentalidad para quienes administran justicia, y para quienes participan en ella?

Seguro, esto ha pasado con todos los procedimientos nuevos, como en materia pe-

nal y en los tribunales de familia, en que hemos tenido la necesidad de aplicar un cambio de mentalidad, y por eso también tenemos un contingente importante de jueces jóvenes quienes entran, desde un comienzo, empapados de esta nueva mirada.

¿Cuáles son las diferencias que aprecia entre el antiguo y el nuevo sistema?

Este es un procedimiento mucho mejor al anterior, considerando que el procedimiento escrito tiende a ser más lento, lo que implica también alejar al juez de las partes, esto impide que pueda involucrarse en el problema y acercar las posiciones contrapuestas de los involucrados.

Por otra parte, con la oralidad, la presencia del juez se potencia, considerando que éste puede tener contacto directo con los afectados, aspecto que le permitiría, por ejemplo, darse cuenta si un testigo dice o no la verdad. Y esto es muy importante a la hora de tomar una decisión.

¿Con este principio la gente va a sentir más cerca la justicia?

Absolutamente, porque es fundamental que la gente sepa cómo se está trabajando y en base a qué se está decidiendo.

Considerando el paso que se ha dado desde el procedimiento escrito al oral, ¿cuál considera usted que debería ser el siguiente avance en materia de justicia laboral?

El paso entre el procedimiento escrito al oral es un paso bastante definitivo, y tal como se ve la legislación a nivel mundial, lo siguiente sería que, ambas partes, tanto demandante como demandado tengan asistencia jurídica, que tengan asesoría antes de llegar al tribunal, es decir, una especie de Defensoría Laboral.

El desafío está planteado, para los tribunales que encabeza Enrique Tapia Witting, sus jueces y la Dirección del Trabajo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y ASPECTOS LABORALES

José Francisco Castro C.^(*)

INTRODUCCION

La importancia y el peso que están adquiriendo las consideraciones sociales dentro de la gestión de las empresas, debido a la presión de diversos grupos de la sociedad civil, ha llevado a los organismos internacionales de certificación de calidad a elaborar normas de responsabilidad social. Según un estudio reciente, el 70% de los ciudadanos europeos considera que la empresa como institución debe ir más allá de la estricta explotación económica, y que tiene una responsabilidad creciente en la mejora de la sociedad en la que desarrolla sus actividades.⁽¹⁾

En la práctica, esto ha llevado a las empresas a desarrollar diversos programas, con el fin de dar respuesta a las expectativas de las diferentes partes interesadas. Entre ellos podrán encontrarse los siguientes: el establecimiento de códigos internos de conducta, los aportes económicos a distintos programas sociales, la contratación de personas con discapacidad, el patrocinio a campañas de carácter social, el apoyo a la gestión de organizaciones sociales, las donaciones en especie, las campañas de marketing para causas lógicas, las campañas de voluntariado, etc.

En julio de 2000 se puso oficialmente en marcha el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social auspiciado por Naciones Unidas,

que fue una iniciativa promovida por Kofi Annan en el Foro Económico Mundial celebrado en Davos (Suiza) en enero de 1999. Las adhesiones al Pacto Mundial son de carácter voluntario, y está destinado a servir de marco general para fomentar la colaboración entre los diferentes actores sociales y la responsabilidad social, mediante el liderazgo empresarial comprometido y creativo. El Pacto hace un llamamiento a las empresas para que adopten nueve principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. Además de empresas, agrupa a organizaciones de las Naciones Unidas, asociaciones de trabajadores, entidades sin ánimo de lucro y otras instancias. Su objetivo, según Kofi Annan, es "contribuir a la adopción de valores y principios que den un rostro humano al mercado mundial".

Por su parte, en la Unión Europea el debate sobre la responsabilidad social de las empresas se remonta a 1995, cuando un grupo de empresas europeas y Jacques Delors, entonces Presidente de la Comisión Europea, publicaron un manifiesto de las empresas contra la exclusión, que condujo a la creación de una red europea para promover el diálogo entre empresas y el intercambio de buenas prácticas sobre aspectos relacionados con la responsabilidad social, CSR Europe.

Cinco años más tarde, en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000, la responsabilidad social de las empresas pasó a ocupar un lugar prioritario en la agenda política de la Unión Europea. Por primera vez, los Jefes de Estado y de Gobierno europeos lanzaron un llamamiento al sentido de la respon-

(*) Abogado. Magíster en Derecho de la Empresa. Magíster (c) en Dirección de Recursos Humanos.

(1) Empleo de colectivos desfavorecidos y responsabilidad social empresarial. Varios autores. Aedipe. Madrid, España. 2006.

sabilidad de las empresas, para ayudar a cumplir el nuevo objetivo estratégico de la Unión Europea de convertirse en la economía más competitiva e integradora del mundo. En julio de 2001 la Comisión Europea adoptó el Libro Verde *"Promoting an European Framework for Corporate Social Responsibility"* y un año después, adoptó una comunicación sobre la estrategia europea de responsabilidad social (COM 2002, 347 final), con la que pretendía potenciar la contribución del entorno empresarial al desarrollo sustentable. En él se insta a las empresas a desempeñar un nuevo papel social y medioambiental en una economía global, y establece un Foro multilateral europeo en el que las partes interesadas, interlocutores sociales, redes de empresas, sociedad civil, consumidores e inversores, podrán intercambiar buenas prácticas, establecer principios para códigos de conducta e intentar obtener un consenso sobre la objetividad de los métodos de evaluación y herramientas de validación.

La responsabilidad social empresarial o corporativa no es un simple gesto de marketing social. Las empresas que han apostado por ellas han comenzado a darse cuenta de que mantener un comportamiento ético es también rentable. Han descubierto que el esfuerzo que supone desarrollar programas dirigidos a promover la incorporación laboral de personas con discapacidad, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades, tiene una recompensa que es esencial para la empresa: el enriquecimiento de su capital humano.

CONCEPTO Y CONTENIDO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En el origen de la teoría sobre la responsabilidad social de la empresa se sitúa la discusión sobre cuál es la función de la empresa en la sociedad, y si dicha función es meramente económica o tiene un alcance mayor, al constatarse que las consecuencias

de su actuación sobrepasan el ámbito de lo estrictamente económico para afectar de forma a veces muy profunda al conjunto de la sociedad.

La estrechez de los planteamientos tradicionales que limitan la función de la empresa al cumplimiento de objetivos económicos, es objeto de críticas por su concepción restrictiva de la empresa, la atribución exclusiva de las funciones sociales al Estado y la ignorancia de la conciencia social. Esto conduce a una nueva definición de las funciones de la empresa en el marco socioeconómico, con el reconocimiento de su capacidad para ser un verdadero motor del cambio social. Por otra parte, como sistema abierto, la empresa debe ser consciente de su necesidad de integración con un medio social del que depende para su supervivencia y desarrollo.

Según el Libro Verde de la Comisión Europea, Responsabilidad Social Corporativa es esencialmente un concepto por el cual las empresas deciden contribuir voluntariamente a mejorar la sociedad y a preservar el medioambiente.

Podemos definir la responsabilidad social de la empresa como la obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la empresa como institución hacia la sociedad en su conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que puedan haberle sido causados a ésta en sus personas o en su patrimonio común por la actividad de la empresa⁽²⁾. Para la empresa, la responsabilidad social tiene un alcance estratégico, ya que representa un compromiso que sólo puede hacerse efectivo si alcanza el máximo nivel de decisión. Actualmente, se considera que la responsabilidad social se determina y exige con referencia a los stakeholders o grupos de interés de

(2) La responsabilidad de la empresa en el contexto social: su articulación, gestión y control. **Castillo Clavero**, A.M. Universidad de Málaga, España. 1986.

la empresa, ya que implica la conciliación de los intereses económico-empresariales con los objetivos e intereses de los grupos que confluyen en la organización: propietarios, trabajadores, proveedores, clientes, gobierno, comunidad social, etc.

La definición que hemos citado de responsabilidad social empresarial requiere ser matizada con algunas consideraciones. En primer lugar, la responsabilidad social de la empresa no debe ser entendida como una actividad marginal, más o menos oportunista y esporádica, pues la responsabilidad social empresarial no es mera filantropía ni debe confundirse con el "marketing con causa". En segundo término, la responsabilidad social de la empresa requiere una capacidad para establecer compromisos y rendir cuenta de los mismos, por lo que se necesita no sólo asumir declarativamente la responsabilidad social, sino sobre todo gestionarla. En tercer lugar, la responsabilidad social es un compromiso de la empresa con la sociedad, que se articula como obligaciones concretas hacia los estamentos y grupos que conforman la coalición empresarial y sus entornos específico y general. Un cuarto elemento a considerar dice relación con que la responsabilidad social de la empresa se orienta a promover un mayor bienestar y una mejor calidad de vida, aspectos cualitativos y en gran medida intangibles, lo que dificulta su medición e implementación prácticas. Finalmente, la responsabilidad social no remite a actuaciones individuales de los miembros de la organización, sino que debe representar una actitud institucional que impregne toda la cultura, la filosofía, los objetivos, las estrategias y políticas empresariales.

El contenido de la responsabilidad social de la empresa es cambiante, pues tiene un carácter dinámico que responde a una serie de condicionantes diferentes para cada empresa y en cada entorno, dependiendo del tipo de empresa, dimensión, sector de actividad, influencia, contexto geográfico, histórico, político y social. Este contenido ha ido evolucionando conforme han ido variando los

intereses que la sociedad ha considerado dignos de defensa en cada momento, incorporando progresivamente temas nuevos a su contenido, redefiniendo sus prioridades, y tomando preocupación por problemas cada vez más generales.

Históricamente, el contenido de la responsabilidad social empresarial ha evolucionado desde las presiones sociales de los años sesenta a las empresas americanas por lucrarse con la guerra de Vietnam, para ir pasando por cuestiones como la defensa de los derechos civiles, los problemas medioambientales, la defensa de las minorías, la colaboración en problemas sociales como la delincuencia o la drogadicción, hasta incorporar otras cuestiones más directamente relacionadas con la actividad empresarial como la discusión sobre la fiabilidad de los productos, la influencia de la publicidad en los valores sociales, etc. En las últimas décadas la idea de responsabilidad social se ha enriquecido ligándose a cuestiones como la ética en los negocios, el concepto de ciudadanía empresarial, la lucha contra la exclusión social, la protección de la infancia y juventud, la protección del medio ambiente, etc.

Básicamente, la responsabilidad social empresarial abarca tres grandes áreas temáticas, en las que coinciden todos los grandes programas y modelos teóricos: relaciones laborales, medio ambiente y producto, y relaciones con el mercado. Esto se puede expresar a través de las dimensiones externa e interna de la responsabilidad social empresarial.

DIMENSION EXTERNA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Esta dimensión externa dice relación con que la responsabilidad social de las empresas se extiende más allá de sus componentes y estructura interna, comprendiendo también el entorno de ellas. Los clientes, los proveedores, los competidores, la comunidad local donde realiza su actividad y la sociedad en su conjunto, constituyen los stakeholders o gru-

pos de interés externos a los que la empresa socialmente responsable trata de satisfacer.

a) Clientes, proveedores y competidores.

Son los tres grupos de interés que podríamos situar en el entorno específico de la empresa con los que ella más estrechamente interactúa, siendo determinantes para su supervivencia. En esta línea, algunos elementos que caractericen a una empresa socialmente responsable pueden ser:

- Una oferta de productos y servicios de calidad, confiables y a precios razonables, que diferencie a la empresa proporcionándole una cartera de clientes satisfechos y altos niveles de fidelidad, además de atraer a nuevos clientes.
- La selección justa y razonable de los proveedores y el establecimiento de condiciones comerciales basadas en acuerdos cooperativos, "ganar-ganar", que generen relaciones beneficiosas de futuro.
- Las colaboraciones y alianzas con los competidores resultan muchas veces más positivas que las encarnizadas luchas por la cuota de mercado, evitando caer en conductas de cartel o contrarias a la libre competencia.

b) Comunidad local.

La comunidad específica en la que la empresa realiza su actividad recibe directamente, para bien o para mal, el impacto del comportamiento de ésta. Se puede decir que el desarrollo de la comunidad debiera ser directamente proporcional al desarrollo de la empresa y viceversa. Se pueden mencionar en este punto como acciones de una empresa socialmente responsable:

- El empleo de trabajadores, los ingresos por impuestos y la atracción de

talento y riqueza, son efectos propios de la actividad empresarial sobre su entorno local.

- La preservación del medioambiente evitando emisiones contaminantes.
- La colaboración con proyectos comunitarios, la acción social directa, la capacitación y formación gratuita, la contratación de excluidos sociales, etc.

c) Sociedad.

En una sociedad como la actual, caracterizada por los avances tecnológicos y los sistemas de comunicación avanzados que permiten conocer al instante cualquier circunstancia producida en cualquier parte del mundo, el comportamiento de las empresas puede tener consecuencias importantes a escala global.

- Colaboración directa con organizaciones internacionales que promuevan la responsabilidad social de las empresas como, por ejemplo, Naciones Unidas con el Pacto Global.
- Promoviendo la RSE a través de las redes empresariales internacionales, especialmente en temas de respeto a los derechos de los trabajadores y preservación del medio ambiente.

DIMENSION INTERNA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Al hablar de dimensión interna de la RSE nos estamos refiriendo a los comportamientos relativos a los grupos de interés que se encuentran dentro de la estructura organizativa de la empresa y a los procesos internos, es decir, a los trabajadores, accionistas o propietarios, y a los procesos productivos. Aunque los accionistas pueden ser en muchos casos inversores externos alejados del proceso de toma de decisiones de la

empresa, se les ha considerado grupo de interés interno, ya que representan a la propiedad de la organización y, por lo tanto, elemento esencial de la misma.

a) Propietarios-Accionistas.

Una apropiada retribución del capital junto a otro tipo de medidas fidelizan la inversión y atraen nuevos recursos financieros:

- Retribución del capital por medio del valor de las acciones y una política de pago de dividendos realista y razonable.
- Transparencia de información acerca de la gestión y sus resultados, sin artificios contables que oculten la imagen fiel de la situación de la empresa.
- Inversiones éticas, evitando las apuestas arriesgadas, poco transparentes y de dudosa solvencia, que pongan en peligro la continuidad de la empresa.

b) Gestión de los procesos productivos.

Está referido a la reducción del consumo de recursos naturales y de las emisiones contaminantes, lo cual aminora el deterioro del medioambiente, reduciendo los niveles de consumo de energía y los costos medioambientales de las empresas, con el consiguiente aumento de su rentabilidad y competitividad. Los procesos productivos limpios se caracterizan por:

- Reducción del consumo de recursos naturales (energía eléctrica, agua, etc.), eliminando el despilfarro.
- Reducción de la polución y degradación del medio ambiente.

c) Trabajadores.

Uno de los principales desafíos de las empresas en nuestros días consiste en

atraer y retener al talento. Una actuación permanente y programada en este propósito asegura a la empresa ventajas competitivas duraderas. En este contexto, algunas de las buenas prácticas a implantar para la adecuada inversión en capital humano son las siguientes:

- Aprendizaje continuo para todos los niveles de la organización.
- Delegación y trabajo en equipo buscando la motivación de las personas en su desempeño.
- Transparencia y comunicación en todos los niveles de la organización.
- Balance adecuado entre trabajo, familia y ocio, por medio de la flexibilidad y horarios razonables.
- Diversidad de la fuerza laboral en la que podrá encontrarse representación de distintos grupos étnicos y sociales: jóvenes y mayores, hombres y mujeres, discapacitados, etc.
- Salarios justos a través de políticas de retribuciones justas, coherentes y transparentes.
- Igualdad de oportunidades y procesos de reclutamiento y selección claros y transparentes, evitando discriminaciones arbitrarias.
- Participación en las utilidades y en el capital por parte de los trabajadores, lo que fomenta el compromiso con la gestión y marcha de la empresa.
- Empleabilidad y perdurabilidad del puesto de trabajo, buscando el desarrollo profesional y humano.
- Seguridad e higiene en el trabajo como condiciones básicas del puesto, yendo incluso más allá de las disposiciones legales al respecto.

- Responsabilidad con todos los grupos de interés en procesos de reestructuración de la empresa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y RELACIONES LABORALES, EL MARCO EUROPEO

En cuanto a la dimensión interna de la RSE, y específicamente referido a los trabajadores, es útil tener a la vista el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas de 2001, que tiene por objeto fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. El Libro Verde establece que, dentro de la empresa, las prácticas responsables afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a temas como la inversión en recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, y la gestión del cambio en las empresas.

En lo referido a la *gestión de recursos humanos*, se señala que uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadores calificados y lograr que permanezcan a su servicio. En ese contexto, las medidas a adoptar por las empresas podrían incluir el aprendizaje permanente, la entrega de mayores responsabilidades o *empowerment* de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios y en el capital de la empresa, la consideración de la capacidad de inserción profesional, y la seguridad o estabilidad en el puesto de trabajo.

Las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados por largo espacio de tiempo y personas desfavorecidas. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de re-

ducción del desempleo, aumento de la fuerza de trabajo y lucha contra la exclusión social, previstos en la estrategia europea de empleo.

La integración laboral de grupos o colectivos desfavorecidos debemos entenderla como un proceso normalizado, que busca como objetivo último el fomento del empleo igual y en las mismas condiciones que para el resto de los trabajadores. Por tanto, lo que se debe perseguir es que estos sectores tengan tasas de desempleo similares a las del resto de la población, de manera que no fueran necesarias las medidas de discriminación positiva que actualmente es necesario fomentar y mantener, con el fin de paliar la discriminación negativa previamente existente.

En el ámbito del aprendizaje permanente, las empresas deben desempeñar un papel fundamental en varios niveles: contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los agentes locales que diseñan los programas de educación y capacitación; fomentar el paso de los jóvenes de la vida escolar a la vida laboral, por ejemplo, facilitando el acceso a puestos de aprendizaje; valorar el aprendizaje, en particular mediante la acreditación del aprendizaje práctico previo y creando un entorno que estimule el aprendizaje permanente de todos los trabajadores, en particular de los trabajadores con un menor nivel educativo y de calificación, así como de los trabajadores de mayor edad.

En cuanto a la *salud y seguridad en el lugar de trabajo*, el Libro Verde indica que tradicionalmente estos temas se han abordado mediante instrumentos legislativos y medidas administrativas. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad laboral, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa o faena.

A medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar

de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que la empresa mida, documente y comunique dicha calidad. De esta forma, se han incluido en diversa medida criterios de salud y seguridad en el lugar de trabajo en los programas de certificación de sistemas de gestión y de empresas contratistas, así como también en los sistemas de etiquetado de productos y equipos existentes. Un ejemplo de esto último es la etiqueta sueca TCO para material de oficina, que es una etiqueta voluntaria con la que se intenta incentivar a las empresas a producir material de oficina más seguro para los trabajadores y menos nocivo para el medio ambiente.

La tendencia de las empresas y las organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su relación con los contratistas, ha permitido adoptar regímenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación y de gestión de la salud y seguridad de los contratistas, los cuales permiten a terceros realizar la certificación o dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa.

Por otro lado, en lo referido a la **adaptación y gestión del cambio**, el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas de 2001 menciona que la amplia reestructuración que tiene lugar en Europa suscita preocupación entre los trabajadores y otros interesados, ya que el cierre de una fábrica o los recortes importantes de mano de obra pueden provocar una crisis económica, social o política grave en las comunidades. Son pocas las empresas que no necesitan una reestructuración, acompañada a menudo de una reducción de la planilla. Según un estudio mencionado en el Libro, menos del 25% de las operaciones de reestructuración logran sus objetivos de reducción de costos, incremento de la productividad y mejora de la calidad y del servicio al consumidor, ya que a menudo dañan la moral, la motivación, la lealtad, la

creatividad y la productividad de los trabajadores.⁽³⁾

Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. En la práctica, la forma es a menudo tan importante como el fondo para el éxito de las reestructuraciones. En particular, conviene buscar la participación y el involucramiento de todos los afectados mediante una información y una consulta abiertas. Además, las reestructuraciones deben prepararse bien identificando los riesgos más importantes, calculando todos los costos directos e indirectos de las estrategias y medidas alternativas, y evaluando todas las opciones que permitirían reducir los despidos necesarios.

La experiencia de las reestructuraciones más importantes realizadas en Europa en las industrias del carbón y del acero y los astilleros ha demostrado que la reestructuración resulta más fructífera si en ella colaboran las autoridades públicas, las empresas y los representantes de los trabajadores. Este proceso debería tratar de salvaguardar los derechos de los trabajadores y ofrecerles cursos de reciclaje profesional, en caso de ser necesario, modernizar los instrumentos y los procesos de producción, y establecer procedimientos de información, diálogo, cooperación y asociación. Las empresas deberían asumir su cuota de responsabilidad por lo que respecta al mantenimiento de la empleabilidad de su personal.

Finalmente, en la medida que las empresas se comprometen con el desarrollo local y las estrategias activas de empleo, mediante su participación en las asociaciones a favor del empleo local o la inclusión social, ellas pueden atenuar las consecuencias sociales y locales de las reestructuraciones de gran dimensión.

(3) Libro Verde, fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, Bélgica. 2001.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

FRANQUICIA TRIBUTARIA^(*)

Pregunta	Respuesta
¿Qué es la Franquicia Tributaria?	Es un incentivo a las empresas, contribuyentes de la 1ª Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que invierten en capacitación de sus recursos humanos, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos. El monto máximo anual es del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas por la empresa en el mismo lapso, o de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso que el 1% sea inferior a esa cifra y que la planilla anual de remuneraciones sea igual o superior a 45 UTM. En el caso de empresas con una planilla anual de remuneraciones entre 35 UTM y menos de 45 UTM podrá deducir hasta 7 UTM.
¿Cuáles son los requisitos para hacer uso de la Franquicia Tributaria?	<p>Ser contribuyente de 1ª categoría según la Ley de Impuestos a la Renta, ya sea renta presunta o efectiva.</p> <p>Aquellos contribuyentes que presentan una planilla anual de remuneraciones imponible igual o superior a 45 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) y tengan cotizaciones efectivamente canceladas correspondientes a dicha planilla, podrán deducir hasta 9 UTM en el año, por concepto de Franquicia Tributaria para la Capacitación. En caso que el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponible sea superior a 9 UTM, el contribuyente podrá optar a deducir aquel 1% por concepto de Franquicia Tributaria.</p> <p>En tanto, aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones imponible menor a 45 UTM y mayor a 35 UTM, que registren cotizaciones efectivamente canceladas correspondientes a dicha planilla, podrán deducir hasta 7 UTM en el año.</p>
¿Existe tope de edad para realizar cursos de capacitación?	No
¿Cuántas veces en el año se puede hacer uso de la Franquicia?	La franquicia a utilizar en el año va a depender del 1% de las remuneraciones o las 9 UTM de cada empresa.
¿Los OTEC, pueden hacer uso de la Franquicia?	Sí, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos.
¿Los cursos de OTEC pueden ser utilizados dentro del mismo?	Los organismos técnicos de capacitación no pueden impartirse a sí mismos cursos autorizados por el SENCE con cargo a la franquicia tributaria.
¿El participante debe tener antigüedad en la empresa?	No, aunque el participante se encuentre recién contratado puede asistir a cursos, considerando que para los tramos de

(*) Fuente: Internet: <http://www.sence.cl/faq66.htm>

Pregunta	Respuesta
	franquicia se debe tomar en cuenta el sueldo indicado en su contrato.
¿Es obligación que el empleador capacite a sus trabajadores?	No, ya que es decisión del empleador.
¿Los socios de una empresa pueden acogerse a la Franquicia Tributaria?	Sí, siempre y cuando exista una base imponible en la empresa.
¿Cuáles son los costos que se pueden imputar a la Franquicia?	<p><i>Los costos Directos.</i> Son todos aquellos gastos en que incurren las empresas con ocasión de desarrollar acciones de capacitación por sí mismas o que contraten con Organismos Capacitadores; como también los montos que las empresas aporten a los Organismos Técnicos Intermedio (OTIC), y cuyo monto máximo no puede exceder el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles de la empresa.</p> <p><i>Costos Indirectos:</i> Son gastos relacionados con las actividades de capacitación de las empresas y que la ley autoriza expresamente para imputar a la Franquicia Tributaria, hasta la concurrencia de determinados montos que señala dicha norma legal. Corresponde a este tipo costos: los viáticos y traslados son gastos relacionados con las actividades de capacitación de las empresas y que la ley autoriza expresamente para imputar a la Franquicia Tributaria, hasta la concurrencia de determinados montos que señala dicha norma legal. Corresponde a este tipo costos: los viáticos y traslados de los participantes al lugar de ejecución del curso; la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación; los gastos destinados al estudio de las necesidades de capacitación.</p>
¿Los empleados públicos pueden acogerse a la Franquicia Tributaria?	No
¿Las personas que prestan servicio a honorarios pueden acceder al beneficio de la Franquicia Tributaria?	No, solo las personas que poseen contrato con la empresa.
¿Qué pasa, si la empresa ocupa más del 1%?	SENCE solamente reconoce como monto franquiciable el gasto de capacitación equivalente al 1%, lo adicional podrá ser gasto necesario para producir la renta.
¿Qué es el pre-contrato?, ¿las personas que realizan capacitación vía pre-contrato deben ser obligatoriamente contratados por la empresa?	Corresponde a la posibilidad que tienen las empresas de contratar los servicios de capacitación otorgados por organismos técnicos de capacitación, para los efectos de capacitar a personas antes de la vigencia de una relación laboral, es decir, a personas que requieren contratar en un futuro próximo y que, por lo tanto, al momento de participar en un proceso de capacitación, no son trabajadores de ellas. No se establece la obligatoriedad de contratación.
¿Cuántos cursos al año pueden tomar las personas que usen pre-contrato?, o ¿cuánto es la duración de este proceso de capacitación?	El empleador y el trabajador suscriben un contrato de capacitación cuya vigencia no debe exceder los 2 meses y que no podrá celebrarse, entre las mismas partes, más de una vez en un año calendario.

Pregunta	Respuesta
¿Los menores de edad pueden hacer uso del pre-contrato?	Sí, pero con el correspondiente permiso y debe regirse por la legislación laboral vigente.
¿Cuál es el plazo para presentar los documentos?	<p>Si el contribuyente realizó la comunicación del curso (acción de capacitación) por Internet: Para preliquidar en el sistema tiene un plazo de sesenta días corridos a contar de la fecha de término de la acción de capacitación. Por su parte, el plazo para presentar los referidos documentos de respaldo, vencerá a los 90 días corridos a contar de la fecha de término de la acción de capacitación. En caso de no cumplir esta obligación, las acciones preliquidadas quedarán rechazadas en el sistema, con lo cual la empresa no podrá hacer uso del beneficio tributario por ellas.</p> <p>Por plataforma: Son 60 días corridos a partir de la fecha de término del curso.</p>
¿Dónde se presentan los documentos?	Los documentos se pueden presentar en cualquier dirección regional.
¿Cuáles son los tramos de porcentaje que cubre SENCE por participante?	<p>Según la renta bruta del participante, se tienen los siguientes tramos:</p> <p>De 0 a 25 UTM = 100% De 25 a 50 UTM = 50 Sobre 50 UTM = 15%</p>
¿Cuál es el valor de la hora SENCE?, ¿El valor de la hora SENCE es cronológica o pedagógica?	\$3.800 por hora cronológica.
¿Qué es el valor imputable del participante?	El valor imputable es lo que SENCE cubre del valor real del curso.
¿Las empresas que tienen pérdidas pueden hacer uso de la Franquicia Tributaria?	En el caso que una empresa tenga pérdida tributaria, se encuentre exenta del pago de impuestos por alguna norma legal expresa, o bien si el impuesto a pagar es inferior al monto visado por SENCE como imputable a la franquicia tributaria e inferior al 1% de su planilla anual de remuneraciones, obtendrá la recuperación de la inversión en capacitación a través de la devolución directa del monto que proceda por parte del Servicio de Tesorería.
¿Qué pasa con los cursos que comienzan en un año y terminan en otro?	En el caso de acciones de capacitación cuya ejecución comience en un ejercicio anual y finalice en el siguiente, la empresa podrá imputar a franquicia tributaria en el primer ejercicio anual, sólo la proporción de los valores de ellas que correspondan al número de horas que hayan sido efectuadas hasta el término del primer año de ejecución, con relación al número total de horas con que fue autorizada su realización, es decir, efectuar una liquidación parcial. El plazo de los 60 días corridos para efectuar esta tramitación se contabilizará a partir del día 1° de enero del segundo año en que continúa la realización de la acción de capacitación.

Pregunta	Respuesta
	<p>En el caso de las liquidaciones parciales, el documento de pago que presente la empresa deberá acreditar el desembolso que haya efectuado por concepto del valor proporcional correspondiente al número de horas efectuadas en el primer ejercicio, presentando copia del documento de pago emitido por este valor proporcional o bien por el valor total de la acción de capacitación.</p> <p>El valor restante, correspondiente a la proporción del valor producido por la diferencia del número de horas con que se efectuó la liquidación parcial y el número total de horas de la acción de capacitación, deberá ser liquidado en el siguiente ejercicio anual, es decir, efectuar una liquidación complementaria. En este caso, el documento de pago que presente la empresa, deberá acreditar el desembolso que haya efectuado por concepto del valor proporcional correspondiente al saldo del número de horas efectuadas en el segundo ejercicio anual.</p> <p>En cada una de las situaciones, deberán calcularse los porcentajes de asistencia de los participantes, en forma independiente al número de horas efectuadas en cada ejercicio anual.</p>
¿Se pueden cambiar participantes?	Sí, pero solo si el cambio se realiza antes de comenzar el curso.
¿Las licencias médicas reemplazan las inasistencias?	No, pero se exceptuarán de acreditar la asistencia mínima (75%) aquellos trabajadores que habiendo sido comunicados y asistido al menos a un período del curso, desde su inicio, por razones de fuerza mayor no hayan podido cumplir con el porcentaje mínimo de asistencia requerido (por ej.: enfermedades imprevistas o accidentes), situación que la empresa deberá acreditar con las licencias médicas o los documentos que procedan al momento de solicitar la visación de la liquidación.
¿Cómo se comunican las modificaciones que puedan presentarse antes o durante la ejecución de un curso?	Las modificaciones que puedan surgir se pueden informar a través de Internet para las empresas que comunican por esta vía, o a través del Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación en el caso de las empresas que comunican por plataforma.
¿Existe algún beneficio para personas que hayan terminado su contrato de trabajo?	Sí, el post-contrato.
¿Qué es el post-contrato?	Corresponde a una acción de capacitación destinada a favorecer a ex trabajadores de la empresa, cuyo financiamiento será solventado por ésta, pudiendo hacer uso posteriormente de la Franquicia Tributaria.
¿Cuánto tiempo puede durar la capacitación post-contrato?	La duración de este proceso puede ser de hasta cinco meses contados desde la fecha de término de la vigencia de la relación laboral, en la medida que la acción de capacitación haya sido informada al Servicio por parte de la empresa <i>antes</i> de la fecha de término del contrato.

Pregunta	Respuesta
¿Cuál es el período de cotizaciones que debe tener el participante de un post-contrato?	La última remuneración de los participantes en este proceso de capacitación no exceda de 25 UTM.
¿Las cotizaciones previsionales pueden ser por media jornada?	Sólo para los trabajadores, de acuerdo a su contrato de trabajo, no en el caso de socios o dueños de empresas.
¿Qué es el Comité Bipartito de Capacitación (CBC)?	Organismo conformado en partes iguales por representantes del empleador y de los trabajadores, cuyo objetivo es promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, y la calidad de los procesos y productos.
¿Es obligación constituir el CBC?	Es obligatorio en aquellas empresas que tengan 15 o más trabajadores, sean permanentes o transitorios.
¿Qué es la Detección de Necesidades?	Es un estudio de las necesidades de capacitación de la empresa, y para lo cual la Franquicia permite imputar un máximo equivalente al 10% de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y solo en medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el 50% de los cursos y se capacite como mínimo el 50% de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propagan.
¿Quién realiza la Detección de Necesidades?	El estudio, puede ser realizado por personas naturales o jurídicas, y deberá ser presentado al Servicio Nacional para su aprobación, conjuntamente con el programa de capacitación al cual accede, previo al inicio de los cursos comprendidos en este último.
¿Se puede traspasar el 1% no ocupado para el año siguiente?	En caso de que las empresas comuniquen directamente, no se puede traspasar, al menos que lo realicen aportes a una OTIC.
¿Los 60 días para la liquidación, se cuentan a partir del mismo día de finalizada la capacitación?	Sí, a partir del término de la acción de capacitación.
¿Cuáles son los datos que deben incluir la factura y certificado de asistencia?	<p>Factura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre del curso • Código de SENCE • Fecha de inicio y término • Horas del curso • Y esta debe venir debidamente cancelada por el OTEC. <p>Certificado de Asistencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre del curso • Código del SENCE • Fecha de inicio y término • Horas del curso • Nombre y RUT de los participantes con su correspondiente porcentaje de asistencia (el porcentaje es sólo aplicable a cursos presenciales).

Pregunta	Respuesta
¿Qué pasa con los cursos que cumplen los 60 días los sábado o domingo?	Este debió ser liquidado a mas tardar el día viernes anterior a los 60 días.
¿Cómo se puede obtener clave para realizar las comunicaciones, a través de Internet?	Debe ingresar a la pagina www.sence.cl y dirigirse a "obtención de clave y usuario" y llenar el formulario de adhesión a Internet empresa. Luego de enviar el formulario en línea el sistema le arrojará una nueva pagina con la clave y el usuario.
¿Cómo puedo obtener la clave de Internet, en el caso de extravío?	Debe ingresar a Empresas y dirigirse al link olvidó su contraseña.
¿Dónde se presentan los documentos de respaldos (Internet)?	En las Direcciones Regionales del SENCE.
¿Qué gastos de la Unidad de Capacitación se pueden cargar a la Franquicia?	<p>Sólo podrán imputarse como costos de la Unidad de Capacitación los siguientes:</p> <p><i>Honorarios y remuneraciones del personal de estas unidades</i>, el cual deberá estar contratado para cumplir funciones sólo y exclusivamente en la Unidad de Capacitación, es decir, cumplir funciones en ella el 100% de la jornada laboral por la cual está contratado.</p> <p>Conforme a esta exigencia, el personal contratado en estas unidades no podrá cumplir dentro de la misma empresa otras funciones diferentes a las referidas a la dirección y administración de la unidad de capacitación.</p> <p>De la misma manera, no podrán desempeñar funciones en dos o más empresas las que, aun cuando estén interrelacionadas, para todo efecto legal, y particularmente el tributario, corresponden a diferentes personas jurídicas.</p> <p><i>Materiales de consumo</i>, y elementos fungibles, estrictamente necesarios para el cumplimiento de las funciones de la unidad.</p>
¿A partir de cuándo comienza a regir las modificaciones a la Ley N° 19.518?	Las modificaciones empezaron a regir a partir de la publicación de la ley (4 de septiembre de 2004).
¿El pre-contrato seguirá vigente?	<p>Sí, pero con la siguiente modificación:</p> <p>Si los empleadores suscribieran contratos de capacitación, en un numero igual o superior al 10% de su dotación permanente, el 50% de éstos, a lo menos, deberán ser personas discapacitadas definidas como tales por la comisión de medicina preventiva e invalidez de los servicios de salud, en los términos dispuestos en los artículos 7° y siguientes de la Ley N° 19.284 o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, en servicio nacional de la mujer, el servicio nacional de menores u otros ministerios o servicios públicos. Una resolución del director nacional de SENCE establecerá cada año el tipo de programas y los beneficiarios definidos para este efecto.</p>

Pregunta	Respuesta
<p>¿Las planillas del pago de cotizaciones previsionales, en qué momento se presentan?</p>	<p>Deberán presentar al momento de la liquidación de las acciones de capacitación, el pago de las cotizaciones previsionales para cada trabajador participante en la acción de capacitación, mediante fotocopia de las planillas de pago u otro documento que lo acredite, para cada trabajador participante de la acción de capacitación y por el período que corresponda dependiendo de la condición de cada trabajador.</p> <p>Aquellas empresas que realicen el pago de sus cotizaciones previsionales a través de medios electrónicos, deberán señalar esta situación en el "Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Acciones de Capacitación" y el SENCE posteriormente revisará la efectividad del pago.</p>

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

SOBRE JORNADA LABORAL DE LOS CUARTELEROS DE LAS COMPAÑIAS DE BOMBEROS^(*)

LEY N° 20.118

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente en una Moción del Honorable Senador señor José García Ruminot:

"Artículo único.- Incorpórase en el Código del Trabajo el siguiente artículo 152 bis, nuevo:

"Artículo 152 bis.- Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 25.08.06.

Tratándose de los cuarteros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior."."

Y por cuanto he tenido a bien aprobar lo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 14 de agosto de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

MODIFICA LA LEY N° 19.518, PERMITIENDO QUE LAS MUNICIPALIDADES PUEDAN ACTUAR COMO ORGANISMOS TECNICOS DE CAPACITACION^(*)

LEY N° 20.121

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en una moción de la Diputada señora Claudia Nogueira Fernández y de los Diputados señores Gabriel Ascencio Mansilla, Gonzalo Duarte Leiva, Ramón Farías Ponce, Iván Paredes Fierro, Manuel Rojas Molina, Jorge Sabag Villalobos, Roberto Sepúlveda Hermosilla, Mario Venegas Cárdenas y Germán Verdugo Soto

Proyecto de ley

"**Artículo único.**- Intercálase en el artículo 12 de la Ley N° 19.518, entre las frases "Ministerio de Educación," y "registrados para estos efectos", la expresión "las municipalidades" seguida de una coma (,).

Artículo transitorio.- Las municipalidades que, a la fecha de vigencia de la presente ley,

se encuentren inscritas en el Registro Nacional contemplado en el artículo 19 de la Ley N° 19.518, dispondrán de un plazo de 24 meses para ajustarse a los requisitos contemplados en el numeral 2° del artículo 21 de la mencionada ley. Cumplido ese plazo, a los municipios que no se hayan ajustado a las exigencias antes indicadas, se les cancelará automáticamente su inscripción en el Registro Nacional."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de agosto de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 4.09.06.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON EL REINO DE ESPAÑA^(*)

DECRETO N° 265

Núm. 265.- Santiago, 3 de julio de 2006.-
Vistos: Los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1),
de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 14 de mayo de 2002, la República de Chile el Reino de España suscribieron, en Valencia, el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social suscrito el 28 de enero de 1997, publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 1998.

Que dicho Convenio Complementario fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 5.641, de 21 de junio de 2005, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que se dio cumplimiento al intercambio de los Instrumentos de Ratificación, según lo dispuesto en el artículo 3 del mencionado Convenio Complementario y, en consecuencia, éste entró en vigor el 7 de junio de 2006,

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Reino de España de 28 de enero de 1997, suscrito en Valencia el 14 de mayo de 2002; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República de Chile.- Alejandro Foxley Rioseco, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Pablo Piñera Echenique, Director General Administrativo.

CONVENIO COMPLEMENTARIO AL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL REINO DE ESPAÑA DE 28 DE ENERO DE 1997

El Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Chile de fecha 28 de enero de 1997 establece en su artículo 17 apartado a) que, en el caso de coincidir un período de seguro obligatorio con un período de seguro voluntario, solo se tomará en consideración el primero.

Esta disposición que tiene sentido a efectos del reconocimiento del derecho, impide, en la práctica, que los períodos de seguro voluntarios, en el caso de que la legislación interna permita su coincidencia con períodos de seguro obligatorio en otro país, puedan tomarse en consideración para aumentar la cuantía de la prestación.

La filosofía que actualmente impera considera preferible un exceso de protección a un déficit de la misma, tratando de potenciar e impulsar para ello el aseguramiento volunta-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 4.09.06.

rio, con el objeto final de facilitar la circulación de los trabajadores de los diversos países.

Para cumplir este objetivo, se hace necesario complementar la disposición antes citada y para ello ambas Partes Contratantes, por el Reino de España, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y por la República de Chile el Ministerio de Trabajo y Previsión Social acuerdan lo siguiente:

Artículo 1

Definiciones

1. El término "Convenio" designa el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Chile, de 28 de enero de 1997
2. El término "Convenio Complementario" designa el presente Convenio Complementario.

Artículo 2

Cuantías debidas en virtud de períodos de seguro voluntario

Para calcular tanto la pensión teórica como el importe efectivo de la prestación con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16, apar-

Por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Chile.
M. Adriana Hornkohl Venegas.
Subsecretaria de Previsión Social

tado 2 del Convenio, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 17 del Convenio.

La cuantía efectivamente debida (pensión prorrateada), calculada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16, apartado 2 del Convenio, se aumentará en la cuantía que corresponda a los períodos de seguro voluntario que no hayan sido computados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 17, apartado a) del Convenio. Este aumento se calculará según lo dispuesto por la legislación vigente de la Parte con arreglo a la cual se hayan cumplido los períodos de seguro voluntario.

Artículo 3

Disposición final

El presente Convenio Complementario se aplicará provisionalmente el día primero del mes siguiente a su firma, entrará en vigor en la fecha de intercambio de los Instrumentos de ratificación y tendrá la misma duración que el Convenio.

Hecho en Valencia, el día 14 de mayo de 2002, en dos ejemplares, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Reino de España.
Gerardo Camps Devesa. Secretario de Estado de la Seguridad Social.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

APRUEBA EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS SOBRE FRANQUICIA TRIBUTARIA^(*)

RESOLUCION N° 1.601 EXENTA

Núm. 1.601 exenta.- Santiago, 10 de agosto de 2006.-Teniendo presente:

1. La necesidad de contar con un instrumento que determine el procedimiento sobre franquicia tributaria.
2. El hecho que el procedimiento antes referido, resulta obligatorio para todo postulante a la franquicia tributaria.

Visto:

1. Lo dispuesto en la Ley N° 19.880 de 2003, la Ley N° 19.518, de 1997, y sus modificaciones sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, como también el Reglamento General de la misma ley, Decreto Supremo N° 98, de fecha 31 de octubre de 1997, y sus modificaciones, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. La Providencia N° 223, de fecha 8 de agosto de 2006, del jefe del Departamento de Capacitación en Empresas.

3. La facultad que me otorga el artículo 85 N° 5 de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo y lo preceptuado en la Resolución N° 520, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón,

Resuelvo:

1. Apruébase el "Manual de Procedimientos sobre Franquicia Tributaria", cuyo texto original forma parte integrante de esta resolución exenta.
2. El Manual antes referido estará a disposición de los interesados en el Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio, en las Direcciones Regionales de SENCE y en el sitio web *www.sence.cl*.

Anótese, comuníquese y publíquese en el Diario Oficial.- Póngase a disposición de los interesados la presente resolución y el texto del Manual de Procedimientos sobre Franquicia Tributaria mediante su publicación en el sitio web *www.sence.cl*.- Sergio Escobar Jofré, Director Nacional.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 7.09.06.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS SOBRE FRANQUICIA TRIBUTARIA^(*)

INTRODUCCION

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, en cumplimiento de las funciones que le asigna la normativa legal vigente, consagrada en la Ley N° 19.518 del 10 de septiembre de 1997, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, publicada en el Diario Oficial del día 14 de octubre del mismo año, y su correspondiente Reglamento, el D.S. N° 98, de 31 de octubre de 1997, publicado en el Diario Oficial del día 27 de abril de 1998, como asimismo en la Ley N° 19.967, de 4 de septiembre de 2004, y su Reglamento, establecido en el Decreto Supremo N° 178, de fecha 21 de septiembre de 2004, publicado en el Diario Oficial el 4 de enero de 2005, y con el objetivo de velar por una eficiente, transparente y productiva utilización de la Franquicia Tributaria, ha determinado establecer los procedimientos e instrucciones que se detallan a continuación, los cuales deberán ser cumplidos por todas las empresas que se encuentran clasificadas por el Servicio de Impuestos Internos, SII, como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, sea que tributen por renta efectiva o renta presunta o se encuentren exentas de pago por pérdida del ejercicio o por alguna norma legal expresa, para los efectos de permitirles hacer uso del correspondiente descuento o rebaja tributaria, u obtener la recuperación de la inversión en capacitación.

Las mencionadas empresas se encuentran facultadas para descontar del impuesto a

pagar por concepto de los gastos incurridos por la realización de acciones de capacitación para sus trabajadores, hasta la concurrencia del 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles del conjunto de sus trabajadores, o de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso que el 1% sea inferior a esa cifra y que la planilla anual de remuneraciones sea igual o superior a 45 UTM. En el caso de empresas con una planilla anual de remuneraciones entre 35 UTM y menos de 45 UTM podrá deducir hasta 7 UTM.

Aquellos contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que hayan sido autorizadas conforme a las normas establecidas (en las Leyes N°s. 19.518 y 19.967), y siempre que hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas y según los tramos que se detallan a continuación:

PLANILLA ANUAL DE REMUNERACIONES	MONTO A REBAJAR
De 0 a 35,00 UTM	0 UTM
De 35,01 a 44,99 UTM	7 UTM
De 45,00 a 900 UTM	9 UTM
Desde 900,01 UTM	1% planilla anual

Por lo tanto, como se aprecia en el cuadro anterior, los contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 35 UTM, no podrán descontar los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria establecida.

(*) **La confección del presente Manual se realizó bajo la dirección y coordinación de:** Mauricio F. Dasso Dote, Jefe de Departamento de Capacitación en Empresas, con la participación de Juan Manuel Castro Rebolledo, Jefe de Unidad de Capacitación, y con la colaboración de Ruth Gómez C.

En el caso que una empresa tenga pérdida tributaria, se encuentre exenta del pago de impuestos por alguna norma legal expresa, o bien si el impuesto a pagar es inferior al monto visado por SENCE como imputable a la franquicia tributaria e inferior al 1% de su planilla anual de remuneraciones, obtendrá la recuperación de la inversión en capacitación a través de la devolución directa del monto que proceda por parte del Servicio de Tesorería.

El cumplimiento de los procedimientos e instrucciones que se indicarán será de carácter obligatorio para todas las empresas usuarias del Sistema de Capacitación normado por el SENCE que deseen hacer uso de los mencionados beneficios.

Por el contrario, el incumplimiento de las normas que se indicarán por parte de las mencionadas empresas, facultará al Servicio para denegar la utilización de la franquicia tributaria, sin perjuicio que, ante la constatación de determinados incumplimientos o transgresiones a las normas establecidas, se determine aplicar las sanciones legales que correspondan de acuerdo a lo que se establece en los cuerpos legales mencionados, considerando la gravedad de la transgresión o infracción. Las presentes normas se darán por conocidas por las empresas al momento de Comunicar una acción de capacitación, a través de cualquiera de las modalidades que el Servicio establezca para estos efectos.

IMPOSIBILIDAD DE USO DE FRANQUICIA TRIBUTARIA POR PARTE DE EMPRESAS QUE NO TENGAN PLANILLA ANUAL DE REMUNERACIONES

Las empresas que no posean una planilla anual de remuneraciones, ya sea a nombre del empresario o de cualquiera de sus trabajadores, no podrán hacer uso de la franquicia tributaria, al no tener una base de cálculo para los efectos de determinar cuál es su 1%.

I. MODALIDADES DE EJECUCION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

A. Acciones de capacitación efectuadas a través de organismos técnicos de capacitación (OTEC)

Las empresas que utilicen esta modalidad de ejecución de acciones de capacitación deberán presentar en el SENCE, el "*Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Acciones de Capacitación*" registrando en él toda la información que se requiere.

Este formulario deberá ser presentado al menos un día hábil antes de la fecha de inicio del curso o acción de capacitación, y no podrá ser presentado los días sábado, domingo ni festivos. Por su parte, la información que se registre en él deberá ser fidedigna y ceñirse, en lo que corresponda, a los términos con que fue autorizado el curso al organismo técnico de capacitación.

SENCE dará por supuesto que la empresa conoce todas y cada una de las características con que fueron autorizados los cursos que está contratando con los OTEC. Para efectos de cumplir con este supuesto, la empresa se encuentra facultada para requerir de estos últimos, copia de la resolución exenta a través de la cual el SENCE le otorgó la autorización y le asignó el código correspondiente, requerimiento al cual los organismos se encuentran obligados de satisfacer.

En todo caso, quedan excluidas de este beneficio aquellas empresas que, a su vez, tienen la calidad de organismos técnicos de capacitación, y que ejecutan una acción de capacitación autorizada por el SENCE con el código correspondiente en favor de sus trabajadores, es decir, los organis-

mos técnicos de capacitación, en cuanto a su rol de OTEC, no pueden impartirse a sí mismos cursos autorizados por el SENCE con cargo a la franquicia tributaria.

B. Acciones de capacitación organizadas como CURSOS INTERNOS, efectuadas por la propia empresa con personas naturales (chilenas o extranjeras) como instructores o relatores

Requisitos Básicos:

- Solicitar autorización a lo menos 1 día hábil previo a su inicio.
- Los cursos presentados no podrán tener una duración inferior a 8 horas cronológicas.
- Presentar Formulario de Solicitud de Autorización de Curso Interno Empresa y su anexo.
- Presentar Formulario Unico de Comunicación de Acciones de Capacitación.

Estructura de valores cursos internos

Sólo los ítems que se indicarán a continuación pueden formar parte de la estructura de valores de los cursos internos, quedando por lo tanto excluidos de ella cualquier otro tipo de costos en los que eventualmente pueda incurrir la empresa para su realización.

Remuneraciones u honorarios de docentes o instructores contratados exclusivamente para impartir cursos o acciones de capacitación.

Remuneraciones por concepto de horas extraordinarias pagadas a los trabajadores de la propia empresa en la que laboran, originadas exclusivamente por su labor como docente o instructor, siempre y cuando la ac-

ción de capacitación se efectúe fuera de su jornada habitual de trabajo.

Material de consumo que signifique la utilización de los materiales y elementos fungibles que sean necesarios para la realización del curso, especialmente insumos para clases prácticas (soldaduras, lubricantes, combustibles, etc.).

Material didáctico que signifique la preparación, impresión y/o utilización del material que se utilizará en la realización del curso, y/o se dejará en propiedad de los participantes (Descripción y Cantidad).

Arriendo de equipos imprescindibles para el adecuado desarrollo del curso.

Viáticos y gastos de movilización que corresponda cancelar por concepto de movilización y/o viáticos, cuando el relator debe desplazarse a una ciudad distinta a aquella en que desarrolla su actividad laboral en forma habitual.

C. Acciones presenciales-grupales

Las empresas que opten por esta modalidad de capacitación deberán solicitar al SENCE la autorización del curso de capacitación que pretenden impartir con, a lo menos, un día hábil previo a su inicio. Este trámite deberá ser cumplido presentando el formulario de "Solicitud de Autorización de Curso Interno de Empresa" (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>), de acuerdo a las instrucciones que se registran en el mismo formulario para su estructuración. En todo caso, los cursos que sean presentados para su autorización no podrán tener una duración inferior a las ocho horas cronológicas. Por su parte, el Servicio resolverá respecto de esta solicitud a más tardar el día hábil siguiente al de su presentación. En el caso de haber una determinación positiva, le

asignará al curso un código, el cual se mantendrá vigente, exclusivamente para la empresa solicitante, durante el ejercicio anual, y se renovará automáticamente para el siguiente ejercicio anual en la medida que sea impartido en la empresa al menos una vez durante el año.

Conjuntamente con la solicitud ya mencionada, o bien con posterioridad, pero en todo caso, al menos un día hábil previo al inicio del curso, en la medida que éste haya sido autorizado por el SENCE, la empresa podrá presentar en este Servicio el correspondiente "*Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Acciones de Capacitación*", el cual deberá contener toda la información requerida.

El código asignado deberá ser mantenido por la empresa en los futuros trámites que realice ante el SENCE en relación a nuevas comunicaciones del mismo curso, es decir, el código podrá ser usado por la empresa tantas veces como sea necesario repetir la realización del curso en diversas oportunidades, motivo por el cual la empresa deberá presentar a SENCE sólo el formulario de comunicación, consignando en este documento el código que le fue asignado al curso.

En el caso de ser rechazada la solicitud de autorización, por no cumplir con las exigencias establecidas por el Servicio, los documentos no serán tramitados, por lo cual la empresa no podrá imputar a la franquicia tributaria los costos que signifique la eventual realización de la acción de capacitación.

D. Acciones de capacitación individuales

Las empresas que opten por realizar acciones de capacitación bajo esta

modalidad, y que deseen obtener del SENCE la correspondiente autorización y código respectivo, deberán presentar el "Formulario de Solicitud de Autorización de Curso Interno de Empresa", modalidad individual, consignando la siguiente información:

- Una fundamentación respecto del motivo por el que se debe utilizar esta modalidad de capacitación y no un curso presencial-grupal para dar solución al problema organizacional relacionado al curso a efectuar.

E. Acciones de capacitación a distancia

Capacitación a Distancia es el aprendizaje que se produce en la interacción del participante con uno o varios medios didácticos, ya sean escritos y audiovisuales (texto, vídeo, disquete, etc.), o basados en las nuevas tecnologías de información y comunicación (CD, vía red electrónica, etc.), entendiéndose, también, que en un entorno virtual, es posible lograr ambientes de aprendizaje colaborativo.

Los medios didácticos deben ser seleccionados rigurosamente en función de los resultados esperados, y deben posibilitar y guiar *un aprendizaje autónomo y flexible*. El relator del curso o el Organismo Técnico de Capacitación, o la empresa, deberán brindar un apoyo permanente que propicie el aprendizaje, tanto a través de tutorías de los docentes, como de asesoría en el manejo de los recursos tecnológicos.

Requisitos para aprobación de cursos:

Los indicados en el instructivo de Capacitación a distancia, y en el caso de solicitar ser caracterizado como

curso e-learning los requerimientos son de carácter técnico y dicen lo siguiente:

- Curso debe estar en una red electrónica es decir en INTERNET y/o INTRANET.
- Curso debe ser previamente autorizado por SENCE, para lo cual se deben enviar los accesos pertinentes, es decir, página y/o dirección en la red con sus respectivas contraseñas de ingreso.
- Curso debe estar instalado o alojado en una plataforma tecnológica (SAA o LMS) la cual debe tener al menos las siguientes funcionalidades:
 - ✓ Chat.
 - ✓ Foro.
 - ✓ Correo.
 - ✓ Calendario o Agenda de actividades.
 - ✓ Tracking o herramientas de seguimiento y monitoreo.

Registro de asistencia electrónica con SENCE (como verificamos cuando accede al curso y cuando egresa del curso) *el cual se ejecuta a través de una API*, la cual es obligatoria para todo curso e-learning, es decir, tanto para cursos solicitados por OTEC como para cursos internos (para mayores antecedentes revisar <http://notificaciones.sence.cl>).

Las empresas que opten por realizar acciones de capacitación bajo esta modalidad y que deseen obtener del SENCE la correspondiente autorización y código respectivo, deberán presentar el "*Formulario de Solicitud de*

Autorización de Curso Interno de Empresa", modalidad a distancia, consignando en anexo la siguiente información:

- Una especificación del problema o déficit organizacional que se requiere resolver a través de la acción de capacitación presentada, señalando expresamente el porqué a través de este curso y con este tipo de metodología, la empresa estima que podría dársele una solución.
- Una fundamentación que dé cuenta de cómo se estructuró y validó el curso.
- Una explicación y desarrollo de:
 - ✓ La metodología que se utilizará para la realización del curso.
 - ✓ Las técnicas y medios instruccionales a emplear.
 - ✓ La forma en que se administrará la aplicación del curso.
- El número de horas equivalentes de autoinstrucción (en horas cronológicas) que cada participante dedicará a su proceso de instrucción, señalando si se contempla la realización de horas presenciales en algún momento de la ejecución del curso.
- Las evaluaciones que se efectuarán, debiendo considerar, en todo caso, que la última evaluación deberá ser presencial, y en ella deberá permitirse a los participantes, en forma previa, aclarar cualquier duda que haya surgido en el proceso. Esta exigencia podrá ser obviada en aquellos casos en que la metodología de

instrucción contemple, durante el desarrollo del curso o bien a su finalización, algún mecanismo de comunicación interactivo a través del cual los participantes puedan interrelacionarse en forma directa con los instructores y satisfacer, a través de este mecanismo, los requerimientos que surjan respecto de su proceso de instrucción.

- El nombre de un coordinador nominado por la empresa durante la ejecución del curso, quien deberá ser un superior jerárquico de los participantes, y quien deberá responsabilizarse de asegurar el avance en su proceso de capacitación.

SENCE podrá rechazar la solicitud de autorización de un curso de capacitación a distancia, al estimar que los antecedentes presentados no tienen mérito técnico suficiente como para validar que efectivamente es un curso a distancia, y no simplemente un texto que puede ser aprendido por las personas en términos particulares.

F. Acciones de capacitación efectuadas con relatores internos o externos (chilenos o extranjeros)

Los relatores o instructores que realicen las acciones de capacitación organizadas por las propias empresas como cursos internos, podrán ser:

Trabajadores de las propias empresas, es decir, relatores internos, independientemente de cuál sea su situación contractual respecto de si están contratados con dedicación exclusiva o no, sujetos a cumplimiento de jornada laboral.

Estos relatores internos podrán realizar las acciones de capacitación de dos maneras:

- ✓ En términos circunstanciales y esporádicos, y
- ✓ Dedicados sólo y exclusivamente, es decir, durante toda su jornada laboral y durante todo su período de permanencia en la empresa, a impartir acciones de capacitación (incluyendo preparación de material didáctico, preparación de clases y evaluaciones), es decir, estar contratados por la empresa exclusivamente para desempeñar funciones de relatoría.

G. Trabajadores ajenos a la empresa, es decir, relatores externos. Estos relatores, que pueden ser chilenos o extranjeros, podrán ser contratados por las empresas exclusivamente para realizar determinadas acciones de capacitación

H. Acciones de capacitación realizadas por las propias empresas bajo la modalidad de CURSOS INTEREMPRESAS

A través de la contratación de una persona natural (chilena o extranjera) como relator o instructor.

Las empresas que opten por esta modalidad de capacitación, dos o más, deberán concordar en realizar una misma acción de capacitación para sus trabajadores, mediante la designación o contratación de una persona natural como relator o instructor, la cual deberá estructurar el curso para el conjunto de las empresas interesadas.

De entre las empresas, una de ellas deberá asumir el rol de coordinadora de la acción de capacitación en representación de todas las involucradas, en el sentido de realizar ante el SENCE, los trámites necesarios para

obtener la autorización y el código correspondiente. Para estos efectos, la empresa deberá proceder de la misma manera descrita en el punto 2 del presente manual, para los cursos internos de empresas, con excepción del hecho que en la solicitud de autorización de curso interno empresa, deberá especificar a todas las empresas que participarán de la acción de capacitación. Asimismo, la empresa coordinadora deberá establecer los contactos y realizar los trámites que sean pertinentes, tanto con el instructor o relator como con el SENCE. Por otro lado, cada una de las restantes empresas deberá registrar la información que se requiere en los correspondientes "Formularios Unicos de Comunicación, rectificación y Liquidación de Acciones de Capacitación".

II. IMPUTACION A FRANQUICIA DE REMUNERACIONES DE LOS INSTRUCTORES

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación como cursos internos, sea en forma directa o bien bajo la modalidad de cursos interempresas, sólo podrán imputar a franquicia tributaria la remuneración que les paguen a los instructores de los cursos impartidos, en el caso que ellos sean contratados exclusivamente para impartir cursos de capacitación, no pudiendo estas personas, al amparo del mismo contrato de trabajo o prestación de servicio, realizar otras labores dentro de las empresas. En el caso de cursos interempresas, el relator que es trabajador de una de las empresas participantes, pasa a tener la categoría de relator externo para las restantes empresas participantes. Por su parte, la empresa a la que pertenece el relator, podrá imputar a franquicia, por concepto de relatoría, el pago que haya efectuado por concepto de horas extraordinarias, siempre y cuando el curso haya sido

efectuado fuera de la jornada habitual de trabajo.

Si quien actúa como relator no está sujeto al cumplimiento de jornada laboral, como es el caso de los Gerentes, la empresa no podrá hacer uso del beneficio tributario, independientemente de la forma por la que haya optado para que haya efectuado un proceso de capacitación, sea a través de hacerle un contrato adicional como relator externo u otra modalidad. Asimismo, si el curso fue efectuado dentro de la jornada habitual de trabajo, la empresa no podrá deducir valor alguno de la franquicia tributaria por concepto de la relatoría, aun cuando quien haya efectuado la capacitación se encuentre sujeto a una jornada laboral determinada. Por su parte, las personas jurídicas no podrán participar como tales bajo ningún concepto en la realización de cursos efectuados bajo la modalidad de cursos internos, sea bajo la modalidad individual o bajo la modalidad interempresas.

III. MODALIDADES DE COMUNICACION DE CURSOS DE CAPACITACION

Las empresas pueden hacer uso de tres tipos de procesos de capacitación, según el tipo de participantes, que se indican a continuación: Pre-contrato, Contrato y Post-contrato.

1. *Contrato*: Corresponde al proceso de capacitación que lleva adelante la empresa con los trabajadores que tienen contrato de trabajo vigente y que forman parte de su planilla anual de remuneraciones, por lo que a su respecto se cumple con las correspondientes obligaciones de imposiciones previsionales.
2. *Pre-contrato*: Corresponde a la posibilidad que tienen las empresas de contratar los servicios de capacita-

ción otorgados por organismos técnicos de capacitación, para los efectos de capacitar a personas antes de la vigencia de una relación laboral, es decir, a personas que requieren contratar en un futuro próximo y que, por lo tanto, al momento de participar en un proceso de capacitación, no son trabajadores de ellas. Este tipo de contrato no crea vínculo contractual laboral entre las partes, durante el desarrollo de la capacitación, ni al término de ella, salvo que la empresa determine voluntariamente contratar al trabajador que se ha capacitado, es decir, no se establece la obligatoriedad de contratación una vez finalizada la acción de capacitación, ni procede pago alguno (remuneración o cotizaciones) mientras dure el Contrato de capacitación (Precontrato). Por su parte, el participante no se encuentra obligado a aceptar el ofrecimiento de un contrato de trabajo que le oferte la empresa.

Este contrato de capacitación podrá ser suscrito entre las partes, sólo en la medida que los cursos que formen parte de él, sean necesarios para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que desarrolla, situación que será calificada por el SENCE. En caso que el número de personas a ser capacitadas bajo esta modalidad sea igual o superior al 10% de la dotación permanente, el 50% del total de contratos que exceda al referido 10 %, deberá corresponder a personas discapacitadas, (según COMPIN), o que pertenezcan a grupos beneficiarios de Programas Públicos administrados por MINTRAB; SENAME; SERNAM; etc. El Director Nacional del SENCE establecerá anualmente a través de una resolución, el tipo de Programas y los beneficiarios definidos para estos efectos. Para acreditar esta situación se deberá presentar un Certi-

ficado que indique si es población vulnerable o discapacitados, el cual tendrá que ser presentado junto con el Formulario de Comunicación y el Contrato de Capacitación (Precontrato). Al momento de informar del uso de esta modalidad de capacitación la empresa deberá informar el número de trabajadores permanentes que posee.

Duración de este proceso de capacitación: Este contrato deberá tener una vigencia que no exceda de 2 meses, y puede incorporar una o más acciones de capacitación dentro de ese período, debiendo para estos efectos contratar SOLAMENTE los servicios de capacitación otorgados por organismos técnicos de capacitación. Puede suscribirse sólo una vez en un año calendario por la misma empresa con el posible trabajador.

Documento anexo a presentar: Contrato de capacitación firmado entre la empresa y cada uno de los participantes, de acuerdo a modelo entregado por el SENCE (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>).

3. *Post-contrato:* Corresponde al proceso de capacitación que pueden efectuar las empresas para sus ex trabajadores.

Duración de esta modalidad de capacitación: La acción de capacitación debe ser comunicada al menos un día hábil antes que comience, y su duración máxima puede ser de *hasta CINCO* meses contados desde la fecha de término de la vigencia de la relación laboral, y debe ser efectuada durante el período señalado, siempre y cuando la última remuneración de los participantes en este proceso de capacitación no exceda de 25 UTM.

Documento anexo a presentar: Finiquito de trabajo u otro documento que

acredite el término de la relación laboral, y acreditación que la última remuneración no excede de 25 UTM. (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>).

IV. COMUNICACION DE ACCIONES DE CAPACITACION

Comunicación: Proceso a través del cual la empresa presenta al SENCE el Formulario correspondiente a la comunicación del curso, al menos un día hábil antes que éste comience, registrando todos y cada uno de los datos e informaciones que se requieren. De estar conforme la información, el SENCE visará la comunicación asignándole un N° de Registro.

La Comunicación se considera una información relacionada con un *COM-PROMISO* de parte de la empresa de dictar el curso tal como fue informado dentro del proceso de capacitación para sus trabajadores, motivo por el cual la presentación y visación que el SENCE le otorgue a este documento no es suficiente para otorgar el derecho a la empresa a hacer uso del descuento tributario por los valores que le hayan sido aceptados. Por el contrario, para obtener este derecho, es requisito indispensable que la empresa realice el proceso de *liquidación*, conforme a los términos que se indican en el punto VII de este manual, presentando las dos copias que le fueron devueltas al momento de ser tramitada la comunicación, o bien los documentos que correspondan según la modalidad de Comunicación que haya sido utilizada (Personal, INTERNET; OMIL; etc.) según se detallará a continuación, y consignando en todo caso, toda la información correspondiente al término de la acción de capacitación.

La comunicación no podrá corresponder a cursos de capacitación que sean asignaturas, ramos o partes de carreras conducentes a la obtención de un título o

grado académico, aun cuando quien ejecuta el curso cuente con el código correspondiente, otorgado por SENCE, ya que en esa situación, los OTEC deben haber presentado información falsa o engañosa.

Cada acción de capacitación debe ser presentada en formularios independientes. Además, estas comunicaciones se pueden realizar por diferentes vías.

1. *A través de formularios:* Esta modalidad de Comunicación consiste en que la empresa presenta directamente en cualquier Dirección Regional de SENCE, tres copias del "Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Acciones de Capacitación", informando de la realización de una acción de capacitación, a ser efectuada en cualquier región del país.

La solicitud es tramitada directamente y en el momento por parte del Servicio, devolviendo a la empresa dos de las tres copias presentadas y dejando una en su poder. Las dos copias en poder de la empresa deberán ser utilizadas para efectuar posteriormente los trámites de liquidación.

2. *A través de Internet:* Esta modalidad de comunicación permite a la empresa ingresar directamente en el sistema computacional del SENCE la información correspondiente a la ejecución de los cursos o acciones de capacitación, utilizando Internet, manteniendo el concepto general de cumplimiento de plazos establecidos para todas las empresas que tramitan sus documentos ante el SENCE. Para utilizar esta modalidad de comunicación, las empresas deberán firmar un protocolo de acuerdo de "*Solicitud de Adhesión en Línea*" (http://www.sence.cl/adhesion_internet.htm). En este documento se consignan las obligaciones, los derechos y los proce-

dimientos requeridos para hacer uso de este sistema. En términos generales, la empresa deberá asumir la responsabilidad de toda la información que registre en el sistema, haciendo uso de una contraseña o *password* que el Servicio le asignará. Asimismo, deberá asumir la responsabilidad de las eventuales dificultades que pudieran producirse en la tramitación electrónica de datos. Desde un punto de vista técnico, las empresas deberán utilizar Navegadores compatibles con Java, siendo recomendable utilizar equipo Pentium con velocidad sobre 600 Mhz y memoria RAM igual o superior a 128 Mb, u otras máquinas de capacidad similar, de modo de obtener buenos tiempos de respuesta. En todo caso, las empresas deberán obligatoriamente mantener archivados en su poder los documentos que acrediten el ingreso al sistema, y presentarlo al SENCE en los momentos que éste determine.

3. *A través de módulos de atención instalados en municipalidades en convenio de prestación de servicios con el SENCE:* Las empresas pueden presentar directamente los formularios únicos de comunicación para informar de la realización de una acción de capacitación, en las oficinas municipales de información laboral (OMIL) cuyos municipios hayan firmado con el SENCE un convenio, a través del cual se les haya delegado la función de ingresar al sistema SENCE la información aportada por las empresas en los formularios correspondientes. Por lo tanto, las OMIL son el lugar en el que se ingresa la información de la ejecución de los cursos al sistema del SENCE.
4. *A través de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación OTIC:* En esta modalidad de comunicación, son los Organismos técnicos

Intermedios para capacitación OTIC, los que tramitan ante SENCE las comunicaciones, como también las liquidaciones de las acciones de capacitación en las que participan trabajadores de las empresas adheridas a ellos. La normativa aplicable a esta modalidad de comunicación se establece en un Instructivo propio que considera sólo a este tipo de entidades. Cabe señalar que las OTIC no pueden tramitar (comunicar y/o liquidar) cursos internos a las empresas adheridas a estos organismos.

V. COMUNICACION Y EJECUCION DE LAS ACCIONES DE NIVELACION DE ESTUDIOS BASICOS Y MEDIOS

1. Operatoria para la comunicación de cursos de nivelación de Estudios Básicos y Medios mediante la franquicia contratado:

Las empresas que utilicen la modalidad de capacitación destinada a nivelar estudios básicos y/o medios de sus dueños, socios o trabajadores, deben presentar en cualquier Dirección Regional de SENCE, el "Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Acciones de Capacitación "FUC", el cual deberá contener toda la información que se requiere en él. Asimismo, las empresas podrán comunicar vía Internet. En ambos casos, este proceso de Comunicación deberá realizarse el día hábil anterior a la fecha de inicio de la acción de capacitación (no incluye los sábado, domingo y festivos). Sea cualquiera la modalidad que elija la empresa para comunicar acciones de nivelación de estudios básicos y/o medios, deben conservar copia visada por SENCE del formulario único o imprimir el certificado entregado por la comunicación electrónica. Las empresas para efectos de comunicar

a SENCE la realización de las acciones de capacitación de nivelación de estudios básicos y medios, *deberán anexar los siguientes documentos:*

- ✓ Para los trabajadores o alumnos que ingresan al 2^{do} nivel se requiere acreditar la aprobación del cuarto año de educación o sus equivalentes.
- ✓ Para ingresar al 3^{er} nivel se requiere acreditar el sexto año de educación básica o sus equivalentes.
- ✓ Para ingresar a cualquiera de los ciclos de Educación media, el trabajador o alumno deberá acreditar la aprobación del curso anterior al cual postula. No obstante, las personas que tengan aprobado el primero, tercer año de Educación media, deberán cumplir obligatoriamente con la totalidad de las actividades que contempla el programa para el primer y segundo ciclo respectivamente.

VI. PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE LOS MÓDULOS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES CONDUCENTES A TÍTULOS DE NIVEL SUPERIOR

La inscripción de módulos debe efectuarse en las diferentes Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y *debe corresponder a la región donde se ubica la sede del Centro de Formación Técnica que ha sido autorizada por el Ministerio de Educación, para impartir el módulo.* Para la inscripción del módulo deberán presentar la resolución respectiva que autoriza el módulo de formación por el Ministerio de Educación. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, dispone de un plazo de 20 días contados desde la fecha de presentación de la solicitud, para otorgar código de

identificación al módulo, y emitir la resolución respectiva.

Los referidos módulos, conforme lo dispone el Art. 17 del Decreto Supremo N° 186, antes aludido, tendrán una validez de cinco años, contados desde la fecha de aprobación por parte del Ministerio de Educación, y en seis meses antes de la fecha de vencimiento, los módulos deberán ser objeto de un nuevo proceso de evaluación por parte del Ministerio citado.

El monto máximo anual por concepto de ejecución de módulos de Formación por beneficiario, afecto a la franquicia tributaria, según lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 186, de 2002, será determinado por SENCE cada año mediante resolución del Director Nacional.

Los gastos en que incurran las empresas por concepto de esta formación sólo podrán imputarse a la franquicia en la medida en que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin. En especial, la franquicia tributaria será incompatible con las becas que otorga el Ministerio de Educación para el financiamiento del arancel de carreras impartidas por los Centros de Formación Técnica. El financiamiento de una carrera técnica de nivel superior, a través de la franquicia tributaria, sólo es posible si se realiza mediante módulos de formación con enfoque en competencias laborales, quedando vedado para el Centro de Formación Técnica homologar actividades de capacitación a módulos.

Para hacer efectiva la franquicia tributaria, las empresas deben comunicar el inicio de la ejecución del módulo con a lo menos 24 horas de antelación, mediante el Formulario Único de Comunicación, y efectuar posteriormente una Liquidación dentro de los 60 días corridos, posteriores a la fecha de término del módulo. Los módulos deben ser ejecutados dentro del respectivo año tributario.

VII. PROCESO DE LIQUIDACION

1. *Liquidación:* Proceso a través del cual la empresa ratifica al SENCE la realidad de la ejecución de los cursos que había comunicado en forma previa a su inicio, en términos de los participantes que en definitiva cumplieron con asistir al menos al 75% del total de horas con que fue autorizada la acción de capacitación por SENCE, como también respecto de los valores definitivos que fueron desembolsados, los cuales, en todo caso, no podrán ser superiores a aquellos informados en la comunicación, con el objeto de obtener de parte del SENCE la visación de los montos incurridos en las correspondientes acciones de capacitación, y de esta manera poder posteriormente hacer uso de la franquicia tributaria que proceda.

En el caso de cursos de capacitación a distancia, deben presentar Certificado de Participación emitido por el OTEC o relator, más una declaración jurada de la empresa que manifieste que los participantes cumplieron con lo establecido en la actividad autorizada.

Para concretar la liquidación, la empresa debe presentar las dos copias del formulario que les fueron devueltas por el SENCE al tramitar la comunicación, registrando la información correspondiente al término de la acción de capacitación, debiendo anexar los documentos que correspondan según la modalidad que se utilizó para llevar adelante el proceso de capacitación, conforme se indica a continuación.

Plazos y requisitos de asistencia

Plazos: Una vez finalizados los cursos, la empresa tendrá un plazo máxi-

mo de 60 días corridos para liquidar las acciones de capacitación que hayan finalizado a conformidad y de esta manera, contando con la visación del SENCE, tener derecho a hacer uso de la franquicia tributaria correspondiente. Para estos efectos, deberá presentar las dos copias del formulario único que le fueron entregadas al momento de ser tramitada la comunicación, complementando la información correspondiente con los datos que se requieran, adjuntando los documentos de pago que se indicarán, de acuerdo a la modalidad con que se efectuó la acción de capacitación.

Requisitos de asistencia: La franquicia procederá sólo respecto de aquellos participantes que, habiendo estado inscritos para participar en los cursos en los formularios visados por el SENCE, cumplan con tener una asistencia mínima de un 75% respecto del número total de horas con que los mencionados cursos fueron autorizados, situación que deberá constar en los Libros de Clases que deben obligatoriamente llevar al día tanto los Organismos Técnicos de Capacitación como los relatores responsables de ejecutar los cursos, debiendo encontrarse firmados por los participantes en los casos que proceda. Por su parte, aquellos participantes que no acrediten este porcentaje mínimo de asistencia, o que hayan cumplido con la asistencia pero sin haber sido informados al SENCE, no darán derecho a la empresa a hacer uso de los beneficios que conceden las normas legales. Se exceptuarán de esta situación aquellos trabajadores que habiendo sido comunicados y asistido al menos a un período del curso, desde su inicio, por razones de fuerza mayor no hayan podido cumplir con el porcentaje mínimo de asistencia requerido, (por

ej.: enfermedades imprevistas o accidentes, situación que la empresa deberá acreditar con la licencia médica). Para efectos de cumplir con el requisito de asistencia en el caso de cursos de capacitación a distancia, deberá considerarse lo establecido en el segundo párrafo de este punto.

2. *Liquidación de cursos efectuados con OTEC:* En el caso de cursos realizados a trabajadores de las empresas, por organismos técnicos de capacitación, el monto posible de ser imputado a la franquicia tributaria, corresponderá a los montos pagados por la empresa a dichos organismos técnicos, con los límites y topes correspondientes al valor hora participante fijados por el SENCE, a los topes correspondientes al nivel de remuneraciones de los participantes en las acciones de capacitación y al límite general del 1% de la planilla anual de remuneraciones.

Para efectos de solicitar la visación correspondiente a la liquidación de las acciones de capacitación efectuadas, las empresas deberán presentar al SENCE las dos copias del formulario de comunicación en el momento de solicitar y obtener de parte del Servicio la visación de la comunicación, adjuntando el correspondiente documento de pago, y Certificación de Asistencia o Acreditación de Participación según corresponda.

Con personas naturales

- a) *Con personas naturales externas a la empresa:* En el caso de cursos contratados y realizados por personas naturales, externas a la empresa, en forma directa, el monto que una empresa podrá imputar a la franquicia tributaria corresponderá, entre otros, a aquellos montos que les haya

pagado a los relatores por concepto de honorarios por la realización de las correspondientes acciones de capacitación.

- b) *Con personas naturales trabajadores de las empresas contratados con dedicación exclusiva a la capacitación.* En el caso que los cursos hubiesen sido efectuados por personas naturales correspondientes a trabajadores de las mismas empresas, contratados en términos permanentes para dedicarse en términos exclusivos durante toda su jornada laboral a impartir acciones de capacitación, podrán imputar, en cada acción de capacitación, la proporción de la remuneración que corresponda según el número de cursos efectuados. Bajo este concepto se incluirán las funciones referidas a preparar las clases, impartirlas y evaluar los resultados del proceso de instrucción. Por el contrario, estas personas no podrán, al amparo del mismo contrato de trabajo o prestación de servicios, realizar otras labores dentro de las empresas que no sean las referidas al proceso de capacitación. Asimismo, no se aceptará incluir en este concepto la detección de necesidades, las asesorías a las líneas operativas ni ningún otro tipo de funciones que no sean las ya señaladas expresamente.

Al igual que en el caso correspondiente a los organismos técnicos de capacitación, los límites y topes corresponderán al valor hora participante fijado por el SENCE, a los topes correspondientes al nivel de remuneraciones de los participantes en las acciones de capacitación, y al

límite general del 1% de la planilla anual de remuneraciones.

Al finalizar el año, y no obstante las visaciones a las liquidaciones que se hubieren otorgado a las acciones de capacitación informadas bajo esta modalidad, el Servicio procederá a efectuar un análisis en relación a la materia, de manera de velar por la existencia de una adecuada proporcionalidad entre la remuneración total anual pagada a los relatores y el número total de acciones que éstos efectuaron en el año. De no existir esta proporcionalidad, el Servicio dejará sin efecto la visación de las liquidaciones otorgadas previamente, sin perjuicio de evaluar la factibilidad legal de la aplicación de las sanciones o multas que fueren procedentes ante la constatación de eventuales transgresiones a las normas establecidas.

- c) *Con trabajadores de las empresas que realizan acciones de capacitación como función circunstancial a sus funciones habituales:* En el caso de relatores que sean trabajadores de la propia empresa, que hayan realizado acciones de capacitación en términos circunstanciales, la empresa podrá imputar a franquicia por concepto de relatoría, el pago que les haya efectuado por concepto de horas extraordinarias, correspondientes al número de horas destinadas a realizar el proceso de capacitación, siempre y cuando el curso haya sido efectuado fuera de la jornada habitual de trabajo y no se encuentren contratados con dedicación exclusiva o no sujetos a cumplimiento de jornada laboral. Por el contrario, si el curso fue efectuado dentro de

la jornada habitual de trabajo, la empresa no podrá deducir valor alguno de la franquicia tributaria por concepto de relatoría. Del mismo modo, si quien efectúa la acción de capacitación está contratado bajo un sistema de dedicación exclusiva y/o no sujeta a cumplimiento de jornada laboral, la empresa no tendrá derecho a hacer uso de la franquicia tributaria por concepto de relatoría.

Por su parte, las personas jurídicas, cualquiera sea su naturaleza, no podrán participar como tales bajo ningún concepto en la realización de cursos efectuados bajo la modalidad de cursos internos, sea bajo la modalidad individual o bajo la modalidad interempresas.

3. *Liquidación de cursos a distancia:* Para efectos de solicitar la visación de las liquidaciones de cursos o acciones de capacitación que se hayan efectuado bajo la modalidad de capacitación a distancia, las empresas deberán presentar una declaración jurada que manifieste que los participantes cumplieron con lo establecido en la actividad autorizada, de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 136, de diciembre del 2002 que modifica el Reglamento General de la Ley N° 19.518, en el artículo 29.

Documentación requerida

- ✓ Fuc.
- ✓ Factura Comercial debidamente Cancelada (documento Verificación de pago).
- ✓ Certificado de Participación (emitido por el OTEC) 9 Declaración jurada de la empresa (original), dando fe que los participantes efectuaron dicho curso.

4. *Documentos requeridos para acreditar desembolsos por la realización de acciones de capacitación:* Con organismos técnicos de capacitación: En el caso de cursos o acciones de capacitación realizadas por organismos capacitadores, el documento *de pago válido* corresponderá a una *FACTURA emitida por el organismo técnico de capacitación, debidamente cancelada por el OTEC*, es decir, *Timbre, fecha y firma* o en su defecto un comprobante de egreso de la empresa. En esta factura deberán señalarse los siguientes antecedentes:

- ✓ Nombre de la acción de capacitación efectuada.
- ✓ Código SENCE.
- ✓ Duración en horas cronológicas.

Fechas de ejecución.

- ✓ Listado o nómina de participantes incluyendo el RUT. De igual manera, en el caso que los antecedentes que se han indicado no estén contenidos en la propia factura, el organismo técnico de capacitación deberá consignar en ella la frase *"Información solicitada por el SENCE en Certificado de Asistencia"*. Por su parte, el Certificado de Asistencia deberá señalar *"Este anexo forma parte del la factura N°....."*, y estar emitido por el organismo técnico de capacitación que impartió la acción, con los nombres y firmas de responsabilidad que sean pertinentes.

Además de la factura, deben presentar el CERTIFICADO DE ASISTENCIA ORIGINAL emitido por el OTEC y debidamente firmado por el representante legal o su representante para estos efectos. En este documento se

deben consignar los siguientes datos:

- ✓ Nombre de Curso.
- ✓ Código SENCE.
- ✓ Fechas de ejecución.
- ✓ N° de horas.
- ✓ Nombre y RUT de los participantes y su correspondiente porcentaje de asistencia.

Todos y cada uno de los datos consignados en la factura y Certificado de Asistencia, correspondientes a la realización de la acción de capacitación, deberán coincidir con los datos establecidos en los formularios correspondientes. En el caso de existir discrepancias, y por lo tanto constando que los cursos se efectuaron en condiciones distintas a las autorizadas, estos documentos no serán aceptados y por consiguiente la liquidación será tramitada "Sin Visación", es decir, no se dará derecho a hacer uso de la franquicia a la empresa por este concepto.

Con relatores externos a la empresa: En el caso de cursos realizados por personas naturales externas a la empresa, el documento de pago válido será la Boleta de Honorarios emitida por las personas que efectuaron la acción de capacitación. Estas boletas deberán indicar los mismos antecedentes y tener las mismas características señaladas para las facturas a emitir por parte de los organismos técnicos de capacitación, es decir:

- ✓ Nombre de la acción efectuada.
- ✓ Duración en horas cronológicas.
- ✓ Fechas de ejecución.

- ✓ Código SENCE.
- ✓ Listado o nómina de participantes incluyendo el RUT. De igual manera, en el caso que los antecedentes que se han indicado no estén contenidos en la propia Boleta, el organismo técnico de capacitación deberá consignar en ella la frase "*Información solicitada por el SENCE en Certificado de Asistencia*". Por su parte, el Certificado de Asistencia deberá señalar "*Este anexo forma parte del la boleta N°.....*", y estar emitido por el relator que impartió la acción, con los nombres y firmas de responsabilidad que sean pertinentes.

Asimismo, las empresas podrán presentar Boletas de Prestación de Servicios a Terceros, registrando en ellas los mismos antecedentes que se han indicado anteriormente para las boletas de honorarios.

Además de la boleta, deben presentar el CERTIFICADO DE ASISTENCIA ORIGINAL emitido por el RELATOR y debidamente firmado. En este se deben consignar los siguientes datos:

- ✓ Nombre de Curso.
- ✓ Código SENCE.
- ✓ Fechas de ejecución.
- ✓ N° de horas.
- ✓ Nombre y RUT de los participantes y su correspondiente asistencia.

No se aceptarán boletas emitidas por personas jurídicas.

Con relatores internos de la empresa: En el caso que la empresa preten-

da hacer uso del descuento tributario a través de la modalidad de cursos internos con relatores de la propia empresa, haciendo efectivo el descuento por concepto de remuneración por horas extraordinarias, el documento válido para acreditar el gasto efectuado por la empresa será la LIQUIDACION DE REMUNERACIONES.

En el caso de ser un relator interno que realiza una acción de capacitación en términos anexos a sus funciones habituales, en esta liquidación se deberá señalar directamente o a través de un anexo, los mismos conceptos que se han mencionado para las facturas o boletas de honorarios, es decir, la información referida a la relatoría por la que se pagan las correspondientes horas extraordinarias (curso efectuado, fechas, etc.).

Por su parte, en caso de ser un relator interno cuya función es la relatoría, deberá constar en la liquidación de remuneraciones el cargo, puesto de trabajo o funciones asignadas, sin perjuicio que el SENCE podrá requerir en cualquier momento la presentación del correspondiente contrato de trabajo para efectos de verificar la dedicación exclusiva que la empresa le tiene asignada para el cumplimiento de la mencionada función.

Con relatores extranjeros: En el caso de cursos efectuados con relatores extranjeros, la empresa podrá optar por dos vías de acreditación del desembolso efectuado.

Exigir al relator la tramitación y presentación al SENCE de una *factura ocasional*, la cual será legalizada (timbrada) en la Dirección Regional del SII que corresponda, una vez que se haya acreditado el pago del impuesto que grava la operación, mediante un

giro que la propia unidad operativa extenderá luego de presentar los antecedentes que indiquen la efectividad del hecho gravado, ya sea a través de un contrato u otro documento que así lo indique. En todo caso, se hace presente que no es necesaria la declaración de iniciación de actividades ni la obtención del rol único tributario para efectuar este trámite, siendo suficiente la identificación del contribuyente en la documentación legal otorgada en su país de origen, como son la cédula de identidad o pasaporte, en su caso.

Emitir una boleta de prestación de servicios a terceros, con la retención de impuestos que corresponda a relatores extranjeros.

5. *Liquidación de acciones de capacitación en términos proporcionales, por pasar su ejecución de un ejercicio tributario al siguiente. (liquidación parcial/liquidación complementaria)*
Liquidación parcial: En el caso de acciones de capacitación cuya ejecución comience en un ejercicio anual y finalice en el siguiente, la empresa podrá imputar a franquicia tributaria en el primer ejercicio anual, sólo la proporción de los valores de ellas que correspondan al número de horas que hayan sido efectuadas hasta el término del primer año de ejecución, en relación al número total de horas con que fue autorizada su realización, es decir, efectuar una liquidación parcial. El plazo de los 60 días corridos para efectuar esta tramitación se contabilizará a partir del último día en que se efectuó la acción de capacitación en el primer ejercicio anual.

En el caso de las liquidaciones parciales, el documento de pago que presente la empresa deberá acreditar el desembolso que haya efectuado

por concepto del valor proporcional correspondiente al número de horas efectuadas en el primer ejercicio, presentando copia del documento de pago emitido por este valor proporcional o bien por el valor total de la acción de capacitación.

Para calcular el porcentaje de asistencia se debe considerar el número de horas efectivamente realizadas dentro del período anual, y el número de horas a las que asistió realmente el participante dentro del mismo período. Es decir, debe considerarse como 100% de la acción de capacitación el número de horas efectivamente realizadas en el primer año de ejecución, considerando para estos efectos la fecha de inicio, el horario comunicado y el último día de clases efectuado dentro del año.

Liquidación complementaria: Los valores restantes, correspondientes a la proporción del valor producido por la diferencia del número de horas con que se efectuó la liquidación parcial y el número total de horas de la acción de capacitación, deberán ser liquidados en el siguiente ejercicio anual, es decir, efectuar una liquidación complementaria. En este caso, el documento de pago que presente la empresa, deberá acreditar el desembolso que haya efectuado por concepto del valor proporcional correspondiente al saldo del número de horas efectuadas en el segundo ejercicio anual.

En este proceso, el porcentaje de asistencia corresponde al segundo período tributario (a contar del primer día en que el curso se reinicia, y hasta su fecha de término).

La empresa podrá efectuar en forma conjunta la liquidación parcial y la complementaria en el caso que la

acción de capacitación haya finalizado dentro de los 60 días corridos que tiene como plazo para realizar la tramitación de la correspondiente liquidación parcial, independientemente de los montos que podrá imputar a la franquicia en los correspondientes ejercicios tributarios.

La empresa no podrá tramitar una Liquidación Complementaria sin que se haya tramitado a conformidad en forma previa la correspondiente Liquidación Parcial.

6. *Pre-liquidación de acciones de capacitación comunicadas vía internet:* Las empresas adscritas al sistema de comunicación y Pre-liquidación vía Internet que hayan registrado a conformidad las comunicaciones, deberán proceder a pre-liquidar en el sistema las acciones que correspondan, dentro de 60 días corridos contados desde la fecha de término de los cursos, en el caso de corresponder efectuar una pre-liquidación total o complementaria, o bien a contar del último día de ejecución en el primer ejercicio anual en el caso de corresponder efectuar una pre-liquidación parcial. Para estos efectos, deberán registrar en el sistema a través de INTERNET la información requerida en los mismos términos que se han indicado para las empresas que efectúan directamente ante SENCE la tramitación correspondiente de sus liquidaciones. Por su parte, el plazo para presentar los referidos documentos de respaldo, vencerá a los 90 días corridos a contar de la fecha de término de la acción de capacitación, o del último día de ejecución del año que finaliza, según corresponda. En caso de no cumplir esta obligación, las acciones preliquidadas quedarán rechazadas en el sistema, con lo cual la empresa no podrá hacer uso del beneficio tributario. Los antecedentes de respaldo a presentar son:

- ✓ Reporte de Pre-liquidación.
- ✓ Fotocopia de Factura debidamente cancelada por el OTEC o copia de factura adjuntando comprobante de ingreso o egreso que certifique su cancelación.
- ✓ Certificado de asistencia original.

Estos documentos deberán cumplir con todos y cada uno de los requisitos y exigencias que se han establecido para las empresas que efectúan directamente sus trámites ante el SENCE. De detectarse incongruencias o pre-liquidaciones efectuadas sin contar con los antecedentes legales establecidos para ello, el Servicio procederá a dejar sin efecto o anular la pre-liquidación, sin perjuicio que, de constatare situaciones de transgresiones a las normas, se evalúe la factibilidad de aplicar las sanciones que correspondan de acuerdo a la gravedad de la transgresión.

7. *Liquidación de cursos de nivelación de estudios:* Para proceder a la liquidación del curso, la empresa deberá presentar en cualquier Dirección Regional, independientemente de la modalidad en que hayan comunicado, (en plataforma o a través de Internet), el Formulario Unico, la factura cancelada por el Organismo Técnico de Capacitación y el Certificado de presentación a la evaluación correspondiente, emitido por parte de la entidad que para estos efectos designe el Ministerio de Educación. En el caso de cursos que comienzan en un período tributario y terminan el siguiente, la empresa deberá realizar una liquidación parcial y luego una complementaria. La liquidación parcial se deberá realizar hasta los 60 días corridos contados desde el último del período que termina y luego realizar la complementaría en los mis-

mo términos expresados para los procesos de liquidación en general.

Para realizar la liquidación parcial, la empresa sólo deberá presentar el respectivo formulario único y la factura cancelada por el período que corresponde.

La empresa que no realice la liquidación complementaría parcial y/o complementaría perderán el derecho a solicitar el reembolso de la franquicia por concepto de la realización de los cursos de nivelación de estudios básicos y medios.

Aquellos alumnos que no acrediten la presentación a la evaluación ante la evaluadora, no darán derecho a la empresa para hacer uso de los beneficios de la franquicia tributaria, con excepción de aquellos que realicen los cursos entre dos periodos tributarios.

Se exceptuarán del cumplimiento de este requisito, permitiendo por lo tanto que la empresa pueda hacer uso de los beneficios legales, aquellos trabajadores que habiendo asistido al menos a un período del curso, desde su inicio, por razones de fuerza mayor no hayan podido cumplir con esta evaluación (por ejemplo: Enfermedades imprevistas o accidentes), o bien que renuncien voluntariamente, situaciones que deberán acreditarse en la oportunidad que SENCE lo requiera. En todo caso, el monto visado por SENCE a descontar de la franquicia tributaria, corresponderá en definitiva a la suma de los montos máximos autorizados por SENCE a cada uno de los participantes, según sus niveles de remuneraciones y el costo efectivo, multiplicada por el valor hora participante que corresponda utilizar de acuerdo a la modalidad del beneficio utilizado, considerando, si proce-

de, el beneficio adicional del 20% si el curso responde a un programa acordado en el comité bipartito, franquicia hasta el límite del gasto efectivo, según se especificará más adelante.

Las empresas no tendrán derecho a hacer uso de los beneficios que se han consignado, aun cuando hayan efectuado algún tipo de desembolsos, en aquellos casos en que la acción de capacitación se ejecute en términos distintos a los aprobados, quede inconclusa respecto del número de horas con que fue autorizada, o simplemente no se ejecute.

Por otra parte, no podrán asistir a un curso de capacitación aquellos trabajadores que se encuentre haciendo uso de una licencia médica, por cuanto esta situación constituye una infracción a las normas legales.

VIII. MONTOS A VISAR

En todo caso, el monto a visar por el SENCE a las empresas por concepto de realización de las acciones de capacitación, a descontar de la franquicia tributaria corresponderá, en definitiva, a la suma de los montos máximos visados por el SENCE a cada uno de los participantes, considerando para estos efectos los tramos de franquicia que les corresponden según sus niveles de remuneraciones, el costo efectivo (si es mayor o menor a los topes fijados por el SENCE en función del valor hora por participante), y si la acción de capacitación se efectuó con o sin acuerdo del *Comité Bipartito de Capacitación*.

IX. REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS EMPRESAS PARA PODER HACER USO DEL BENEFICIO POR PARTE DEL SENCE

Independientemente de la visación que SENCE haya entregado a las empresas al

momento que hayan presentado y tramitado a conformidad las liquidaciones de las acciones de Capacitación, al final de cada ejercicio anual las empresas deberán presentar obligatoriamente la acreditación de las remuneraciones imponibles efectivamente pagadas a sus trabajadores, a través de Modelo de Formulario Resumen que SENCE entregará para estos efectos, debiendo anexar a este documento Certificados emitidos por las AFP o INP, que acrediten el pago de remuneraciones, y que permitan validar el tope del 1% al que tienen derecho.

Todos los documentos de pago que se han mencionado, que sirvan para acreditar los desembolsos efectuados por las empresas por concepto de la realización de las acciones de capacitación por parte de personas naturales o jurídicas, deberán ser emitidos separadamente a todas y cada una de las empresas que hayan enviado a sus trabajadores a capacitarse en dichas acciones, documentos que, además, deberán ser emitidos en forma separada por cada acción realizada.

Los cursos deberán haber sido efectuados en los mismos términos con que fueron tramitados y aceptados por el SENCE en la comunicación, o en su defecto, con las modificaciones que hayan sido tramitadas y aceptadas por el SENCE en los momentos que procedían. Particularmente se considerará que las acciones se hayan efectuado con los mismos participantes, en las mismas fechas, y en las mismas condiciones con que fueron comunicados.

Conforme a lo anterior, la información que se consigne en los correspondientes documentos de pago, deberá ser coincidente con lo que fue aceptado a la empresa en la comunicación.

Todo documento de pago presentado por las empresas al SENCE para solicitar la visación de la liquidación de las acciones

de capacitación, es decir, la autorización para poder hacer uso del descuento tributario, que contenga información discrepante o no coincidente con la que fue proporcionada al Servicio al momento de ser tramitada y visada la comunicación, es decir, que contenga información que varíe respecto de lo que fue comunicado, será tramitada por el SENCE "Sin Visación". Es decir, en el caso de existir discrepancias entre lo tramitado por el Servicio y lo que se registre en los documentos de pago, la empresa no tendrá derecho a hacer uso de la franquicia por este concepto.

Cabe señalar que SENCE visará toda acción de capacitación que cumpla los requisitos ya referidos, independientemente que se encuentre dentro del 1% de la planilla anual de remuneraciones, por cuanto todo monto que exceda este tope, será considerado como gasto necesario para producir la renta, según Art. 42 de la Ley N° 19.518.

X. DESARROLLO DE LOS CURSOS

Durante el desarrollo de los cursos, las empresas deberán velar y hacerse responsables porque los organismos técnicos de capacitación o personas naturales que actúen como relatores, los impartan *en las mismas condiciones con que fueron autorizados*, tanto en lo que se refiere a los cursos mismos, como también en lo que se refiere a los términos con que fueron comunicados, velando de esta manera por que durante su ejecución se cumplan las obligaciones que son propias en términos de calidad y funcionamiento administrativo. Por lo anterior, las empresas deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. *Ejecución de los cursos en términos autorizados por el SENCE*: Las empresas deberán exigir a los organismos técnicos de capacitación y/o a

los relatores que impartan los cursos, que éstos se efectúen exactamente en los términos autorizados y conforme a lo que hayan contratado. Para velar por el cumplimiento de esta demanda, las empresas deberán exigir, en forma previa al inicio de los cursos, copia de los respectivos documentos de autorización visados por el SENCE, con el objeto de tomar conocimiento de los objetivos; contenidos programáticos; duración, material didáctico y equipamiento, y otras variables consideradas al momento de otorgar la autorización. Por su parte, los organismos técnicos de capacitación tendrán la obligación de satisfacer los requerimientos de las empresas sobre la materia. Asimismo, las empresas deberán cautelar porque los cursos se efectúen en las mismas direcciones, fechas u horarios con que fue informada su realización a SENCE a través de los formularios de comunicación correspondientes.

2. *Registros de materias y de asistencia durante el desarrollo de los cursos:*

Las empresas deberán exigir a los organismos técnicos de capacitación, a los instructores o relatores, sean contratados como personas naturales o sean trabajadores de la propia empresa, el cumplir durante la ejecución de los cursos, con la obligación de llevar al día tanto un registro de materias como uno de asistencia de los participantes, de acuerdo a modelo entregado por SENCE (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>). En este registro se deberá consignar, al menos, el RUT y nombre de todos y cada uno de los participantes inscritos, y las empresas en las que se encuentran contratados, los días de ejecución de las acciones y las materias que fueron tratadas en cada uno de ellos.

El mencionado registro deberá ser firmado por los participantes en señal de conformidad a lo registrado, al menos una vez al mes y al finalizar el curso o acción de capacitación, en el caso de tener una duración superior a este período, o bien sólo una vez finalizado el curso si éste tiene una duración menor.

Los cursos comunicados deberán impartirse con un máximo de ocho horas cronológicas diarias, equivalentes a la jornada normal de trabajo que tienen los participantes, sin considerar en este número de horas aquellas destinadas a colación o a realizar actividades ajenas a la acción de capacitación propiamente tal. No obstante, en casos excepcionales y conforme a la duración de la jornada laboral, los cursos podrán tener una duración superior, lo que será evaluado y eventualmente aceptado por SENCE.

3. *Información de cambios:* Cabe especificar que la empresa podrá informar al SENCE, a través de una nota firmada por las mismas personas que presentaron la comunicación, en la que se debe hacer referencia al RUT de la empresa y al número de registro de la comunicación que procedería ser modificada, o bien a través de una copia del mismo "Formulario Único de Comunicación", de los cambios que ocurran en la ejecución de los cursos y que modifiquen lo que está informado al Servicio en los formularios ya tramitados, consignando o destacando toda la información que corresponda modificar. Se deberán informar, particularmente, aquellas modificaciones que tengan incidencia en las *eventuales supervisiones que pueda efectuar el Servicio, como fechas, direcciones, días u horarios de ejecución*. Esta información deberá ser entregada al SENCE antes de

que ocurran los hechos que se informan o, al menos, el mismo día en el caso de corresponder a un imprevisto.

4. *Cambios no permitidos por el SENCE:* Una vez obtenida de parte del SENCE la visación de los correspondientes formularios de comunicación, en cualquiera de las modalidades descritas, la empresa no podrá reemplazar ni agregar participantes una vez comenzado el curso.

De igual manera, el SENCE no tramitará ningún tipo de cambio informado en forma posterior a su ocurrencia, particularmente cuando se haya efectuado en fechas distintas a las autorizadas, y en general aquellos cambios que signifiquen la imposibilidad de supervisarlos y fiscalizarlos.

En todo caso, el SENCE no tramitará aquella información que transgreda las normas generales establecidas para las comunicaciones.

5. *Rechazo a imputación a franquicia de montos visados por el SENCE ante constatación de faltas o transgresiones:* Ante la constatación por parte del SENCE, sea a través de supervisiones o en cualquier otra gestión, que las acciones de capacitación visadas en las comunicaciones se imparten o se han impartido en condiciones distintas a las autorizadas a los organismos técnicos de capacitación o a la propia empresa, el Servicio procederá a rechazar la visación otorgada para la imputación a franquicia tributaria de los montos previamente visados en la comunicación. En el evento que la constatación se efectuare una vez hecho el descuento de impuestos, el SENCE informará al Servicio de Impuestos Internos con el objeto que sea éste quien ejerza las facultades fiscalizadoras que le son propias, sin perjuicio de las me-

didias que pueda adoptar conforme a su propia normativa.

Por otra parte, no podrán asistir a un curso de capacitación aquellos trabajadores que se encuentren haciendo uso de una licencia médica, por cuanto esta situación constituye una infracción a las normas legales.

XI. SOBRE EL FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Es responsabilidad única y exclusiva de las empresas financiar las acciones de capacitación de sus trabajadores, acordadas por sí o en conjunto con los trabajadores, a través del Comité Bipartito de Capacitación, sin perjuicio de poder hacer uso de la franquicia tributaria que proceda de acuerdo a las normas legales. Bajo este concepto, es totalmente contrario a derecho el que una empresa permita o determine que los trabajadores participantes en los cursos costeen los gastos que irroge la realización de ellos dentro del contexto del sistema de capacitación normado por el SENCE, sea ello en forma total o parcial.

XII. PROCEDIMIENTO Y AUTORIZACION GASTOS POR CONCEPTO DE VIATICOS Y TRASLADO DE PARTICIPANTES

Los gastos por concepto de viáticos y traslados de los trabajadores de las empresas, que asistan a cursos que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, pueden ser autorizados por el SENCE para imputarlos a la franquicia tributaria, siempre que los mismos no excedan del 10 % de los costos directos anuales visados por el SENCE *directamente a las empresas*, en la medida que no se exceda el tope del 1 % o de las 7 ó 9 UTM según sea el caso.

No se considera como base de cálculo el aporte a los OTIC, ya que en ese caso,

estas entidades por sí mismas, pueden destinar hasta el 10 % de los aportes para financiar viáticos y traslados.

Las empresas no podrán utilizar este beneficio de Viáticos y traslados, en aquellas situaciones en que los participantes en las acciones de capacitación hayan sido inscritos bajo las modalidades de Contrato de Capacitación (precontrato o postcontrato), por cuanto no tienen la calidad de trabajadores de la empresa.

1. *Información y fundamentación para solicitud de autorización de viáticos y traslados de participantes:* En todas las modalidades de Comunicación que se han indicado, las empresas deberán registrar en los formularios toda la información que se requiere en ellos en términos reales y fidedignos, ya que lo contrario es considerado una adulteración de la información que se proporciona en un instrumento público, por lo que dicha acción se considera una transgresión a las normas legales y es penada con las sanciones que se establecen en la propia Ley, entre las que se cuenta la aplicación de multas que fluctúan entre los tres (3) y las cincuenta(50) UTM.

De ser necesario, y en los casos que proceda, la empresa podrá solicitar, en el mismo formulario, que el SENCE autorice la imputación a franquicia tributaria de los costos de viáticos y traslados de los participantes en los que incurrirá para permitir su asistencia a las acciones de capacitación. Para estos efectos, deberá presentar en el mismo formulario, una fundamentación relacionada con dicha solicitud.

2. *Criterio para el otorgamiento de los viáticos y/o traslados:* Deberá considerarse, que es una facultad discrecional del SENCE otorgar a la empre-

sa la autorización para imputar a la franquicia tributaria los costos en que incurra por concepto de viáticos y traslados asignados a los trabajadores, para los efectos de permitirles su asistencia a los cursos. Conforme a ello, el SENCE otorgará este beneficio adicional a la capacitación en la medida que la empresa fundamente que los participantes por los cuales se solicitan estos beneficios adicionales a la capacitación, tienen su lugar habitual de trabajo en "*localidades distintas a aquellas en que se efectuará la acción de capacitación*".

Para los efectos de establecer una definición de lo que se considerará como "*localidad distinta*", el SENCE tomará como referencia las categorías *establecidas en la propia administración pública* para los efectos de otorgar los viáticos y traslados (comunidades urbanas v/s rurales) o, en su defecto, el mismo concepto de lejanía del lugar de ejecución respecto de la ubicación del lugar de trabajo, cuando pudiera efectuarse un curso en localidades rurales y la empresa estuviere ubicada en otra localidad rural.

SENCE podrá requerir a las empresas al momento de tramitar las Liquidaciones de las acciones de capacitación, la acreditación de los desembolsos efectuados por estos conceptos.

3. *Costos de viáticos y traslados a considerar en las acciones de capacitación:* La empresa deberá registrar en los formularios el costo real previsto de viático y traslado por cada participante.

Adicionalmente, el SENCE autorizará imputar a la mencionada franquicia de acuerdo al porcentaje del costo efectivo registrado en el formulario,

en función del tramo porcentual al que tienen derecho los participantes para hacer uso de la franquicia de acuerdo a su nivel de remuneraciones:

- 100% cuando sea impartida a trabajadores con remuneraciones menores o iguales a 25 UTM.
- 50% cuando sea impartida a trabajadores con remuneraciones de más de 25 y que no excedan las 50 UTM.
- 15% cuando sea impartida a trabajadores con remuneraciones que superen las 50 UTM.

XIII. PROCEDIMIENTO Y AUTORIZACION DE GASTOS POR REALIZACION DE ESTUDIO DE DETECCION DE NECESIDADES

Este estudio permite a las empresas determinar sus principales necesidades de capacitación con el objeto de priorizar el uso de sus recursos. Puede ser realizado por personas naturales o jurídicas, con excepción de OTEC que tienen como único objeto la capacitación.

Las empresas tendrán derecho a imputar a la franquicia tributaria por concepto de la realización de Estudios de detección de NECESIDADES, *hasta un 10% de los costos directos* visados por el SENCE en el período anual, dentro del límite general del 1% de su planilla anual de remuneraciones *o las 9 ó 7 UTM según sea el caso, si cumple con las siguientes condiciones:*

Presentar a SENCE, el "Estudio de Detección de Necesidades de Capacitación" que haya sido efectuado, conforme al "Modelo" que el SENCE pondrá a su disposición (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>). En este modelo, se deberá registrar la información solicitada acorde a las instrucciones que se indican en él.

Plazo de presentación: Entregar el Estudio a lo menos 10 días hábiles previos al inicio del primer curso que se consigne en él, plazo que tendrá SENCE para aprobarlo o rechazarlo. De ser aprobado, deberá ingresarse al Sistema, para habilitar el posterior ingreso de las acciones de capacitación.

Asimismo, al comunicar cada uno de los cursos que se encuentren contemplados en el estudio, la empresa deberá consignarlos en los correspondientes formularios de comunicación, conforme a las indicaciones que se señalen en ellos.

Para que la Liquidación del Estudio de Detección de Necesidades sea aprobada por el SENCE, la empresa debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Indicar que los cursos forman parte del Estudio al momento de comunicarlos al Servicio.
- Efectuar en el período anual, al menos el 50% de las acciones de capacitación contempladas en el Estudio.
- Acreditar que a lo menos el 50% de los participantes que se contemplaban en el Estudio efectivamente participaron en las acciones de capacitación indicadas en el mismo Estudio.
- Acreditar el pago del Estudio.

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente, se informa a la empresa el monto autorizado.

XIV. PROCEDIMIENTO Y AUTORIZACION DE IMPUTACION A FRANQUICIA DE LOS GASTOS EFECTUADOS POR CONCEPTO DE DIRECCION Y ADMINISTRACION DE LA UNIDAD DE CAPACITACION

Las empresas podrán solicitar la autorización para imputar a la franquicia tribu-

taria los gastos en que incurran durante el ejercicio por concepto de la "Dirección y Administración de la Unidad de Capacitación", hasta un 15% del monto total imputable a franquicia que haya sido visado por el SENCE en el período anual por acciones de capacitación tramitadas directamente por la empresa, sin intermediación de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, OTIC.

Conforme a esto, no se considerará para el cálculo del 15% el monto que la empresa hubiere aportado a estos organismos, por lo cual, de tener sólo aportes a estos últimos, la empresa no tendrá derecho a usar este 15%. En todo caso, la empresa deberá dar cumplimiento a las exigencias establecidas en las normas legales. Para estos efectos, al momento de solicitar la visación por los gastos en los que haya incurrido, la empresa deberá presentar en el SENCE un "Formulario Liquidación Gastos de Dirección y Administración de la Unidad de Capacitación" (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>), a través del cual se informe en relación a los siguientes ítems:

- N° total de acciones de capacitación informadas y tramitadas por SENCE durante el ejercicio anual.
- Total de remuneraciones anuales pagadas por la empresa al personal que se desempeña en la Unidad de Capacitación.
- Monto total que la empresa haya desembolsado por acciones de capacitación tramitados directamente durante el ejercicio anual.
- Costo promedio efectivo por acción de capacitación.
- Remuneración promedio por acción de capacitación

El plazo de presentación será hasta el 3 de marzo de cada año. El SENCE resolve-

rá respecto de esta solicitud en función del mérito de los antecedentes que hayan sido entregados.

Para hacer uso de este beneficio, las empresas deberán informar de esta intención en FORMA PREVIA a la fecha desde la cual se originen los gastos por este concepto, ya que el hecho de querer hacer uso del beneficio hace que la empresa quede sujeta a las supervisiones y control técnico que el servicio determine. En todo caso, sólo podrán imputarse como costos de la Unidad de Capacitación los siguientes:

Honorarios y remuneraciones del personal de estas unidades, el cual deberá estar contratado para cumplir funciones sólo y exclusivamente en la Unidad de Capacitación, es decir, cumplir funciones en ella el 100% de la jornada laboral por la cual está contratado. Conforme a esta exigencia, el personal contratado en estas unidades no podrá cumplir dentro de la misma empresa otras funciones diferentes a las referidas a la dirección y administración de la unidad de capacitación. De la misma manera, no podrán desempeñar funciones en dos o más empresas, que aun cuando estén interrelacionadas, para todo efecto legal, y particularmente el tributario, corresponden a diferentes personas jurídicas.

Viáticos y Gastos de Movilización de la Unidad de Capacitación, serán considerados como imputables, solo aquellos gastos respaldados por concepto de traslados de funcionarios de la unidad desde una provincia o región a otra distinta y por la comisión de actos, actividades o funciones propias de la Unidad de Capacitación.

Materiales de consumo, y elementos fungibles, estrictamente necesarios para el cumplimiento de las funciones de la unidad.

La empresa no podrá hacer uso de este beneficio en el evento que contrate a un organismo externo, independiente de ella. Finalmente, no podrá incluir en este ítem los gastos en los que pudiera haber incurrido por la adquisición de bienes, muebles o equipos.

XV. BENEFICIO ADICIONAL DEL 20% EN ACCIONES DE CAPACITACION CON ACUERDO DEL COMITE BIPARTITO

Es una entidad formada al interior de las empresas, constituida por tres representantes del empleador y por tres de los trabajadores. Y su función es acordar y evaluar el programa de capacitación en la empresa, y asesorar a la dirección de la empresa en materias de capacitación.

Para que se otorgue el beneficio, la empresa deberá presentar previamente el Acta de Constitución del Comité y el Programa de capacitación acordado por él.

1. *Presentación y requisitos en programa de capacitación:* Las empresas podrán optar a la obtención de un beneficio adicional del 20% respecto al tope del valor hora por participante fijado por el SENCE, en la medida que no supere el costo efectivo, por cada uno de los participantes informados en una acción de capacitación, al presentar al SENCE, estas acciones con acuerdo del Comité Bipartito de Capacitación. Para estos efectos, las empresas deberán presentar un programa de capacitación (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>), firmado por todos los integrantes del comité, en forma previa al inicio de la primera de las acciones de capacitación que forman parte del mencionado programa, el cual deberá ser presentado junto con el Acta del Comité Bipartito. El programa podrá ser mo-

dificado con acuerdo de los integrantes, y esta modificación debe ser comunicada al SENCE a través de un documento similar a aquél con que fue presentado el documento original. También podrán incorporarse nuevas acciones de capacitación al programa que podrán ser informadas a través del formulario único, consignando en el recuadro de "observaciones" que corresponde a una adición de cursos.

En todo caso, para tener derecho a hacer uso de este beneficio adicional, la empresa deberá haber presentado en forma previa o conjunta con el programa de capacitación, la copia correspondiente al Acta de Constitución del Comité Bipartito de Capacitación (<http://www.sence.cl/documentacion.htm>). En esta acta, los integrantes podrán dejar establecido que delegan la facultad de firmar los formularios en sólo dos personas, permitiendo de esta manera que las posteriores comunicaciones sean firmadas sólo por dos personas, representando cada una de ellas a los correspondientes estamentos organizacionales (trabajadores y empresarios).

2. *Otorgamiento de beneficio adicional:* Las empresas que presenten sus acciones de capacitación con acuerdo del Comité Bipartito, podrán obtener un 20% de beneficio adicional por cada participante respecto a lo que el SENCE autoriza en términos normales como gasto imputable, considerando los topes de valor hora por participante y tramos de derecho a la franquicia a los que éstas tienen derecho según sus niveles de remuneraciones, en la medida que con este beneficio la empresa no supere el gasto efectivo en el que incurrió por participante por la realización de la acción.

XVI. PROCESO FINAL DE UTILIZACION DE LA FRANQUICIA TRIBUTARIA DE GASTOS DE CAPACITACION VISADOS POR SENCE

Para los efectos de poder concretar la rebaja tributaria que procede, las empresas *deberán incorporar* en su Declaración Anual de Impuesto a la Renta en los recuadros que indique el Servicio de Impuestos Internos en el Formulario 22, los montos a los que SENCE les haya otorgado la correspondiente visación, hasta el límite del 1 % de la planilla anual de remuneraciones.

No obstante, en el mes de marzo, todas las empresas que deban presentar la declaración anual de impuesto a la renta y que deseen hacer uso de la franquicia tributaria, deberán también presentar ante el Servicio de Impuestos Internos un Formulario (1887,1827,1826), referidos a su planilla anual de remuneraciones, u otros que exija este servicio.

Las empresas deberán considerar que una vez vencido el plazo de los 60 días corridos que tienen para efectuar ante SENCE los últimos procesos de liquidación de acciones de capacitación efectuadas durante el transcurso del año, o en su defecto para efectuar los procesos de liquidación parcial de cursos que comienzan en un año y continúan en el siguiente, esto es, a partir del día 1° de marzo del año siguiente al del término del ejercicio anual, SENCE emitirá un CERTIFICADO DE LIQUIDACION (www.sence.cl), con los montos que en definitiva podrán ser

incorporados en su declaración anual de Impuesto a la Renta para los efectos de poder efectuar la rebaja tributaria correspondiente. Para estos efectos, las empresas deberán dar cumplimiento a las instrucciones que imparte el Servicio de Impuestos Internos sobre la materia, a través de las normativas que les son propias. Sin perjuicio de esta situación, las empresas deberán considerar que el Certificado emitido por SENCE incorpora los valores con su actualización, según la fecha de liquidación.

El mencionado Certificado Computacional incorporará los montos susceptibles de ser rebajados directamente del impuesto a pagar, y por otra parte, los montos visados que superan el referido 1 %, y que pueden ser considerados como gasto necesario para producir la renta. Este documento será el Único que le servirá a las empresas para acreditar ante el Servicio de Impuestos Internos el monto a descontar de los respectivos Impuestos.

XVII. GLOSARIO DE TERMINOS Y CONCEPTOS MAS COMUNES UTILIZADOS EN EL AMBITO DE UTILIZACION DE LA FRANQUICIA TRIBUTARIA

Con el objeto de contribuir a uniformar la interpretación de distintos términos que se vinculan con los ámbitos de la capacitación y el empleo en el país, y en general con el que hacer del SENCE, este Servicio presenta a continuación una síntesis de conceptos de uso de este Manual.

Expresión	Concepto
Acción de Capacitación (Según Estatuto de Capacitación y Empleo)	Actividad relacionada con las necesidades institucionales, funcionales o de competencias laborales, en que la formación, el perfeccionamiento, la complementación, son conceptos que identifican la capacitación en el entorno laboral. Además, la capacitación comprende actividades de instrucción extraescolar, que permite a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio. Las empresas podrán efectuar actividades de capacitación de sus trabajadores, tendientes a facilitar la movilidad laboral de éstos a otras actividades productivas, dentro de las mismas o en otras distintas. (Título III, Párrafo I, Art. 7º, del Reglamento de la Ley N° 19.518).
Capacitación	<p>Proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo e incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. (Ley N° 19.518, Art. 10 - Ley del SENCE).</p> <p>Aquellas acciones que preparan a una persona para una actividad laboral. Puede tener lugar al ingreso del trabajador en una empresa, o durante su vida del trabajo con el fin de actualizarlo o prepararlo para responder a los requerimientos del proceso productivo, ya sea por innovaciones tecnológicas o por cambios organizacionales. En este concepto se incluyen también las acciones de reconversión laboral.</p>
Capacitación a Distancia	Proceso de autoaprendizaje mediante un medio impreso, audiovisual o informático (texto, vídeo, compact disc, internet u otros), en el que el participante avanza de acuerdo a su propio ritmo y capacidades, dentro de un margen de tiempo preestablecido; y que se caracteriza por facilitar la interacción entre el medio y el participante, logrando así la autonomía, condición indispensable en un proceso de autoinstrucción.
Capacitación Presencial Grupal	Proceso de enseñanza-aprendizaje que realiza directamente el relator, instructor o facilitador, a un grupo de participantes, los que deben estar presentes durante el desarrollo de la actividad. Se excluye de este concepto la capacitación que se realiza en forma (e-learning) presencial virtual sincrónica.
Capacitación Presencial Individual	Proceso de enseñanza-aprendizaje que realiza el relator, instructor o facilitador en la sede del Organismo Técnico de Capacitación o en la empresa, a

Expresión	Concepto
	un solo participante, el que debe estar presente durante la totalidad del proceso de instrucción.
Capacitación Pre-Contrato	Acciones de capacitación con cargo a la franquicia tributaria, realizada antes de la vigencia del contrato de trabajo. El empleador y el trabajador suscriben un contrato de capacitación cuya vigencia no exceda de 2 meses y que no podrá celebrarse, entre las mismas partes más de una vez en un año calendario. (Ver Franquicia Tributaria (FT) Pre-Contrato).
Capacitación Post-Contrato	Acciones de capacitación con cargo a la franquicia tributaria, ejecutadas hasta 5 meses después del término del vínculo laboral. Dichas acciones deben ser comunicadas al SENCE un día antes que comiencen, y deben ser impartidas a trabajadores cuya última renta no supere las 25 Unidades Tributarias Mensuales (UTM). (Ver Franquicia Tributaria (FT) Post-Contrato).
Certificado de Liquidación de Capacitación	Documento que entrega el SENCE a las empresas, normalmente en el mes de abril de cada año, y en el cual el Servicio certifica haber visado los diferentes gastos de capacitación presentado por la empresa durante el ejercicio anual, para ser imputados a la Franquicia Tributaria.
Comité Bipartito de Capacitación	Organismo conformado en partes iguales por representantes del empleador y de los trabajadores, cuyo objetivo es promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un Adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, y la calidad de los procesos y productos. Es obligatorio en aquellas empresas que tengan 15 o más trabajadores, sean permanentes o transitorios. Las funciones del Comité son 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.
Comunicación de Capacitación	Formalidad en que la empresa comunica al SENCE, a través del "Formulario Unico de Comunicaciones, Rectificaciones y Liquidaciones de acciones de capacitación", el COMPROMISO de hacer participar a uno o más de sus trabajadores en una actividad de capacitación, para los efectos de acceder a la Franquicia Tributaria. El formulario respectivo debe ser presentado al Servicio, a lo menos, un día hábil antes de la fecha de inicio de la actividad.
Costos directos de la Capacitación	Son todos aquellos gastos en que incurren las empresas con ocasión de desarrollar acciones de

Expresión	Concepto
	capacitación por sí mismas o que contraten con Organismos Capacitadores; como también los montos que las empresas aporten a los Organismos Técnicos Intermedio (OTIC), y cuyo monto máximo no puede exceder el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles de la empresa.
Curso interno de empresa	Curso estructurado y ejecutado, previa autorización del SENCE, por instructores propios de las empresas, los que deben ser personas naturales. A estos cursos pueden, también, asistir trabajadores de varias empresas.
E-Learning	Actividad de capacitación que utiliza de manera integrada, recursos informáticos de comunicación y producción, en la formación de una metodología de desarrollo, para la construcción del proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual se da por medio de transmisiones de redes de comunicación electrónicas públicas (internet) o privadas (intranet).
E-Learning Asincrónico	Proceso de capacitación a través de las tecnologías de la información, en que la persona, sujeto de tal aprendizaje, avanza a su ritmo y en los tiempos que estime adecuados para cubrir los contenidos que integren el respectivo curso. Se trata de capacitación a distancia y la relación con los "docentes" o guías de contenidos, y con los demás participantes de la actividad es de tipo remoto y en horarios no predeterminados (de ahí la condición de "asincrónico"), por lo cual el proceso de enseñanza y aprendizaje queda diferido en el tiempo y en el espacio.
E-Learning Sincrónico	Proceso de capacitación a través de las tecnologías de la información, en que la persona (alumno) en un momento determinado se conecta a distancia, pero en tiempo real, con el profesor y los demás participantes a través de Internet, por lo cual el proceso de enseñanza y aprendizaje queda diferido solamente en el espacio. Esta modalidad también admite combinaciones mediante las cuales, por ejemplo, se pueden establecer algunas actividades a realizar de manera asincrónica, con lo que se potencian las fortalezas de las diferentes opciones, al activar combinaciones entre ellas con lo que se pueden alcanzar propuestas metodológicas y pedagógicas que permitan resultados de mayor calidad.
Empresa	Entidad jurídica, con fines de lucro, contribuyente de la 1ª Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, con derecho a utilizar el incentivo por inversiones en capacitación establecido en el Estatuto

Expresión	Concepto
	de Capacitación y Empleo, denominado Franquicia Tributaria. (Ley N° 19.518, de 1997, SENCE).
Fiscalización	Trabajo de terreno e informático que efectúa el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE, orientado a cautelar el correcto uso de los recursos e instrumentos a que acceden empresas y otras entidades, para el desarrollo de actividades relacionadas con los temas que son de la competencia y responsabilidad de esta institución pública.
Formulario Unico de Comunicación, Rectificación y Liquidación de acciones de capacitación	Documento único que deben presentar al SENCE las empresas, directamente o a través de Internet, para acoger una acción de capacitación al incentivo de la Franquicia Tributaria.
Franquicia Post-contrato	Corresponde a los montos incluidos en una acción de capacitación destinada a favorecer a ex trabajadores de la empresa, cuyo financiamiento será solventado por ésta, pudiendo hacer uso posteriormente de la Franquicia Tributaria.
Franquicia Pre-contrato	Corresponde a los montos incluidos en una acción de capacitación destinada a personas que no son trabajadores de la empresa y que podrían serlo una vez finalizada la acción de capacitación. El financiamiento será solventado por la empresa, pudiendo hacer uso posteriormente de la Franquicia Tributaria.
Franquicia Tributaria para la Capacitación	Incentivo a las empresas, contribuyentes de la 1 ^{era} Categoría de la Ley sobre la Renta, que invierten en capacitación de sus recursos humanos, cuyo monto máximo anual posible de ser considerado como crédito de Capacitación es del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas por la empresa en el mismo lapso, o de 7 ó 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso que el 1% sea inferior a esa cifra.
Relator Interno	Persona que imparte acciones de capacitación, y que es trabajador de la propia empresa en que realiza tal actividad.
Valor máximo imputable por hora participante	Al inicio de cada año el SENCE fija un valor por hora participante como tope máximo imputable a Franquicia Tributaria.

DEL DIARIO OFICIAL

21 Agosto

- Extracto de Circular N° 46, de 17.08.06, del Servicio de Impuestos Internos. Reemplaza las Circulares N° 42, de 1999, N° 40, de 2005 y actualiza procedimiento para determinar el avalúo fiscal de Bienes Raíces acogidos al régimen de copropiedad inmobiliaria, establecido en la Ley N° 19.537.

22 Agosto

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

24 Agosto

- Ley N° 20.116. Modifica la Ley N° 18.892, General de Pesca y Acuicultura, con el fin de prohibir o regular, en su caso, la importación o cultivo de especies hidrobiológicas genéticamente modificadas.
- Resolución N° 1.621 exenta, de 16.08.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece para el año 2006 el valor por concepto de inscripción y actualización de cursos en el Registro Nacional correspondiente, impartidos por los organismos técnicos de capacitación a las empresas, con cargo a la Franquicia Tributaria contemplada en el artículo 36 de la Ley N° 19.518.

25 Agosto

- Ley N° 20.118. Sobre jornada laboral de los cuartereros de las Compañías de Bomberos (*publicada en esta edición del Boletín*).

31 Agosto

- Ley N° 20.119. Modifica la Ley N° 19.913, que creó la Unidad de Análisis Financiero.
- Resolución N° 6.106 exenta, de 9.08.06, del Ministerio de Educación. Modifica Resolución N° 4.581 exenta, de 2006, que estableció calendarización del Proceso de Evaluación Docente para el presente año.

1° Septiembre

- Decreto N° 942, de 11.08.06, del Ministerio de Hacienda. Establece comisión máxima de intermediación de rentas vitalicias a que se refiere el inciso decimocuarto del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980.

1º Septiembre

- Decreto N° 216, de 9.11.05, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Promoción en la carrera funcionaria a que se refiere el artículo 102 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763 de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469.

2 Septiembre

- Decreto N° 938, de 10.08.06, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2006 para el personal del sector público.

4 Septiembre

- Ley N° 20.121. Modifica la Ley N° 19.518, permitiendo que las municipalidades puedan actuar como organismos técnicos de capacitación (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 265, de 3.07.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social con el Reino de España (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

6 Septiembre

- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio (TIP) quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

7 Septiembre

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de septiembre de 2006 y 9 de octubre de 2006.
- Resolución N° 1.601 exenta, de 10.08.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba el "Manual de Procedimientos sobre Franquicia Tributaria" (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

8 Septiembre

- Ley N° 20.117. Reconoce la existencia y atributos de la etnia Diaguita y la calidad de Indígena Diaguita.
- Extracto de Circular N° 50, de 5.09.06, del Servicio de Impuestos Internos. Deducción como crédito de impuestos pagados por rentas que no están mencionadas en los artículos 41 A y 41 C de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

8 Septiembre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 9/2006. Determina Interés Corriente por el lapso que indica.
- Decreto N° 216, de 12.07.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece orden de subrogancia del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

14 Septiembre

- Decreto N° 161, de 11.05.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta la ejecución de los recursos asignados al programa para la Educación Especial Diferencial establecido en el artículo 9° del Decreto N° 8.144 de 1980 y sus modificaciones y el Decreto N° 1 de 1998 y sus modificaciones.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOAPLICACION FACULTADES ARTICULO 12 DIRIGENTE SINDICAL.
CONSTATAACION DE HECHOS. FACULTADES DE FISCALIZACION

Recurso de Protección deducido por don Juan Carlos Sharp Galetovic, en representación de la empresa "Servicios Abumar S.A.", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Porvenir

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Punta Arenas, acogió el recurso de protección deducido en contra de la Inspección del Trabajo de Porvenir, que le aplicó a la recurrente multas por "haber ejercido ilegalmente las facultades establecidas en el artículo 12 del Código del Trabajo, respecto de trabajador que tiene la calidad de director sindical, habiéndose constatado que no ha existido caso fortuito o fuerza mayor que lo fundamente", por un monto equivalente a 140.

La ltma. Corte de Apelaciones sostiene que, previamente se debe dilucidar si el traslado de sección del trabajador afectado significa el ejercicio de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, que autoriza el artículo 12 del Código del Trabajo y luego, sólo en caso afirmativo, si se reunieron los requisitos que para ello exige el inciso 2º del artículo 243 del Código del Trabajo tratándose de dirigentes sindicales. Para lo anterior, se debe examinar el contrato de trabajo en cuya cláusula segunda establece que el trabajador desempeñará labores de "operario de fábrica en los procesos productivos..." (detallados en el mismo contrato), por lo que se encuentra obligado a desempeñar todas las funciones que directamente se relacionen con dicha labor. Agrega que, la labor en examen es materia de una interpretación de las voluntades de las partes al contratar la que, en caso de desacuerdo, en cuanto a su aplicación práctica, corresponde realizarla a los Tribunales del Trabajo, por lo que al proceder la recurrida a interpretar la referida cláusula contractual, en el sentido de que el empleador al asignarle otro trabajo en la empresa al trabajador, alteró la naturaleza de los servicios prestados al contratar o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse según contrato, incurrió en ilegalidad al atribuirse funciones que el legislador reserva a la autoridad judicial, constituyendo dicha actuación, además, una conducta arbitraria.

La Corte Suprema, revoca el fallo de primera instancia, rechazando el recurso de protección deducido, argumentando que el fiscalizador, en su calidad de ministro de fe, sólo se limitó a verificar por una parte, si el trabajador denunciante detentaba la calidad de dirigente sindical y, por otra, a comprobar la efectividad de los hechos denunciados, vale decir, el cambio unilateral de las condiciones de trabajo de éste, a través de las declaraciones del representante de la empresa recurrente, del trabajador

afectado, de la visita a terreno y de la documentación tenida a la vista. Concluye que, en la especie, la recurrida no ha efectuado una interpretación de la cláusula contractual, destinada a determinar si se alteró la naturaleza de los servicios pactados al contratar, sino que se ha limitado a la comprobación de un hecho y que no se había procedido en virtud de caso fortuito o fuerza mayor, cumpliendo en su actuar con las funciones específicas que para este caso concreto le confieren los artículos 474 y 476 del Código del Trabajo, de lo cual se deriva que la recurrida no se ha arrogado facultades propias y excluyentes de los tribunales competentes, limitándose a cumplir la función que la ley le otorga.

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Punta Arenas.

Punta Arenas, 19 de diciembre de 2005.

Vistos:

A fojas 9, comparece don Juan Carlos Sharp Galetovic, abogado, domiciliado en esta ciudad, en calle Roca N° 817, oficina 53, asumiendo su propio patrocinio, quien interpone recurso de protección en favor de Servicios Abumar S.A., con domicilio en Porvenir, calle Alberto Fuentes 267 en contra de Inspección Provincial del Trabajo de Porvenir, con domicilio en Porvenir, calle Bernardo Philippi N° 175.

Expresa que la actuación arbitraria y/o ilegal está contenida en la resolución de 26 de octubre de 2005 N° 3.430.05.032-1, dictada por don Sergio Espinoza Sepúlveda, en calidad de fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Porvenir, y por lo cual se aplicó a Servicios Abumar S.A., una multa de 140 unidades tributarias. Señala que la resolución indica que la multa obedece a ejercer ilegalmente las facultades establecidas en el artículo 12 del Código del Trabajo, respecto del trabajador Sr. John Sylvester Mora, quien tiene la calidad de director sindical, habiéndose constatado que no ha existido caso fortuito o fuerza mayor que lo fundamente. El trabajador se desempeñó hasta el sábado 8 de octubre en la máquina minceadora desde donde fue trasladado a trabajar en el raspado de esquelones.

Argumenta que reiteradamente, por la vía de los recursos de protección, se ha resuelto que la Inspección del Trabajo carece de la facultad de arrogarse atribuciones propias, exclusivas y excluyentes de los Tribunales de Justicia.

Le está vedado a la Inspección del Trabajo valorar los antecedentes, interpretar situaciones o adquirir convicciones que impliquen resolver un conflicto entre empresa y trabajador. Sostiene que en la especie, el referido organismo se excedió en sus facultades según se desprende de la propia resolución:

1. Ha decidido, resuelto o determinado, que la empresa Servicios Abumar S.A., en determinado caso, ejerció las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo.
2. Ha decidido, resuelto o determinado, que la empresa, al ejercer tales facultades del artículo 12 del Código del Trabajo, lo hizo en forma ilegal.
3. Ha decidido, resuelto o determinado que no ha habido caso fortuito o fuerza mayor que justifique el supuesto ejercicio de las facultades del artículo 12 respecto de un dirigente sindical. Indica que sin perjuicio de la ilegalidad, se incurre en arbitrariedad, pues si tan solo se hubiese revisado, ponderado o examinado el contrato de trabajo, o que tal revisión hubiese sido objetiva, se habría advertido o concluido que el trabajador estaba

contratado como operario de fábrica y por lo cual, está obligado a desempeñarse tanto en la máquina minceadora como en el raspado de esquelones.

Refiere que la actuación de la recurrida implica infracción de la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Carta Fundamental. Agrega que la actuación de la Inspección del Trabajo, por medio de su fiscalizador, implicó convertirse en una comisión especial, invadiendo el ámbito exclusivo de los Tribunales de Justicia, toda vez que la resolución de las controversias entre empresa y trabajador sólo pueden ser resueltas por el Juzgado del Trabajo.

Añade que asimismo, implica infracción de la garantía del derecho de propiedad, consagrado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, pues en virtud de la indebida actuación de la recurrida, se afectó el patrimonio de la empresa al obligársele al pago de una multa, y además, se le impide ejercer debidamente el derecho de organizarse conforme corresponde a su derecho de dominio.

Termina solicitando se ordene dejar sin efecto la multa impuesta por resolución de 26 de octubre de 2005. En el primer otrosí del escrito referido escrito, acompaña copia de resolución de 26 de octubre de 2005 y copia de contrato de trabajo.

A fojas 13, se declaró admisible el recurso de protección y se pidió informe a la recurrida debiendo evacuarlo dentro del plazo de 6 días, remitiendo, además, todos los antecedentes que obren en su poder y que digan relación con el mismo.

A fojas 38, comparece Sergio Espinoza Sepúlveda, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Tierra del Fuego, Porvenir, quien evacuando el informe expresa que el 11 de octubre de 2005, el trabajador señor John Sylvester Mora interpuso una denuncia en la Inspección Provincial del Trabajo de Tierra del Fuego, Porvenir, en contra de su ex empleador Empresa de

Servicios Abumar S.A., por haber sido cambiado unilateralmente de funciones, a contar del 8 de octubre de 2005, en circunstancias de que detenta la calidad de dirigente sindical, situación que ya había ocurrido con anterioridad la cual fue revertida por el empleador.

Señala que ante la denuncia interpuesta y previo los registros pertinentes, se asignó el conocimiento de la misma al fiscalizador informante, quien revisó los antecedentes del empleador y del trabajador en los registros institucionales, y pudo verificar que: por una parte, el trabajador denunciante detenta la calidad de dirigente sindical, específicamente, es secretario del sindicato de trabajadores de la empresa Servicios Abumar S.A., a contar del 16 de mayo de 2005, y por la otra, que los hechos ya habían sido denunciados por el trabajador en el mes de junio y septiembre pasado, lográndose una mediación entre las partes y reincorporándose –en las oportunidades anteriores al trabajador a sus labores habituales, todo lo cual consta de los documentos acompañados al primer otrosí de éste informe.

Sostiene que es del caso señalar que el trabajador señor John Sylvester ingresó a prestar servicios para la empresa Servicios Abumar S.A., dedicada a la actividad económica relacionada con el procesamiento de productos marinos, siendo contratado el trabajador denunciante a contar del 1° de septiembre de 2004, para desempeñarse en labores de operario de fábrica en los procesos productivos de bacalao, merluza, congrio, erizo y especies salmonídeas, obligándose a desempeñar todas las funciones que directa o indirectamente se relacionen con dicha labor. Indica que a este respecto es del caso consignar que, de acuerdo a la declaración prestada por el Jefe de Personal de la empleadora, señor Cristian Rivera Torres, se desprende que el dependiente aludido prestó servicios en diversas labores de la línea de producción de la empresa, tales como despinado, recorte, raspado de esquilonos, siendo posteriormente trasladado a las labores específicas de operario de la máquina

mincedora y que a la fecha de su elección como dirigente sindical ya ocupaba el puesto de operario de máquina mincedora y moladora de carne.

Refiere que de la misma declaración, consta que, durante el proceso de negociación colectiva, el dependiente fue sacado de dichas labores por las ausencias y retrasos, siendo reincorporado a las mismas como una forma de no enturbiar el proceso de negociación colectiva que se estaba llevando a efecto entre la empresa y los trabajadores, según se indica en la propia declaración. Añade que lo expuesto, consta también en los registros de la Inspección Provincial del Trabajo de Porvenir, según denuncia de fecha 20 de junio de 2005 y acta de reincorporación de 22 de junio de 2005, que se acompaña al otrosí de dicha presentación.

Agrega que de la misma declaración del representante de la empresa Sr. Rivera Torres, aparece que en una segunda oportunidad y producto que la jefatura directa desconocía la legislación respecto de los dirigentes sindicales, su superior dispuso sacar al señor John Sylvester de la máquina, el que posteriormente fue reincorporado en conversaciones y tratativas directas entre la empresa y la Inspección en el ánimo de mantener relaciones normales con la directiva y evitar sanciones.

Expresa que lo expuesto, se corrobora con la denuncia interpuesta el 13 de septiembre de 2005 y el informe evacuado por él, con fecha 26 de septiembre de 2005, en el cual consta la reincorporación del citado dependiente a las labores habituales no aplicándosele sanción alguna a la empresa, no obstante haber sido reincidente en la infracción a la legislación laboral y que afecta a un dirigente sindical. Indica que es preciso señalar que dentro del proceso productivo que se desarrolla en la empresa recurrente, hay una serie de etapas de diversa importancia y complejidad, entre las que se encuentra la labor efectuada en la máquina mincedora y moladora de carne y la labor de raspado de

esquelones funciones que son absolutamente diversas y de distinta complejidad y especialización.

Señala que de acuerdo a lo expuesto en declaración del representante de la empresa y del trabajador afectado, la función que se desarrolla en la máquina mincedora consiste en la separación de la carne de las espinas y otros restos de pescados mediante el uso de la referida máquina, elaborando bloques de carne congelada que es el producto final, apreciándose que el manejo de la máquina representa una importante responsabilidad, sobre todo en la calidad de la carne y es un proceso que requiere varios pasos consecutivos y disímiles, requiriéndose para ello de un trabajador con mediana calificación.

Manifiesta que por su parte, el respaldo de esquelones consiste en raspar los restos de carne que queda adherida a la espina dorsal del pescado con una herramienta manual denominada Cuchara, labor que es constante y repetitiva y no requiere calificación alguna del trabajador.

Argumenta que en consideración a los hechos expuestos el 26 de octubre de 2005, el fiscalizador informante concurrió a las dependencias de la empresa recurrente, constatando que el trabajador aludido fue por tercera vez cambiado unilateralmente de funciones el 8 de octubre de 2005, desde la máquina mincedora a raspado de esquelones, en circunstancias que tales labores son diversas y el trabajador denunciante detenta la calidad de dirigente sindical, y no acreditó la empresa que haya ocurrido un caso fortuito o fuerza mayor que la habilitara para efectuar tal cambio al amparo de la legislación laboral, por lo que no procedía tal cambio.

Expresa que por lo expuesto y ante los hechos constatados y verificados por el fiscalizador actuante en su carácter de ministro de fe, tal constatación que tienen el carácter de presunción legal de veracidad, razón por la que se procedió a sancionar a la recurrente por infracción al inciso 2º del artículo 243 del

Código del Trabajo, teniendo en consideración los siguientes hechos:

- 1) Las labores desarrolladas antes del cambio por el trabajador señor Sylversten son diversas a las que la ejecuta en la actualidad, según propia constatación ocular del informante, ratificada por el representante del empleador.
- 2) Considerando que el trabajador detenta la calidad de dirigente sindical, el empleador no podía ejercer el *ius variandi*, esto es, el cambio unilateral de funciones, contenido en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- 3) No acreditar la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor que lo habilitara para ejercer tal facultad. Señala que el carácter bilateral del contrato de trabajo impide, por regla general, al empleador modificar unilateralmente las condiciones de éste.

Agrega que no obstante, en ciertos casos el legislador autoriza al empleador para que bajo determinadas condiciones, el contrato de trabajo pueda ser modificado, en materia de jornada de trabajo, lugar de prestación de servicios y/o funciones, institución denominada por la doctrina como el *ius variandi* y contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo. Indica que esta facultad o potestad del empleador puede hacerla efectiva –en términos generales– respecto de cualquier trabajador de la empresa, de manera tal que concurriendo las condiciones establecidos por el legislador, el empleador puede válidamente cambiar a un dependiente del lugar de prestación de servicios, de función a cumplir o alterar la distribución de la jornada de trabajo, sin embargo el ejercicio del *ius variandi* ha sido limitado por el legislador a aquellos trabajadores que detentan la calidad de dirigentes sindicales.

Argumenta que en efecto, el inciso 2º del artículo 243 del Código del Trabajo, dispone que durante el lapso que los dirigentes

sindicales gocen de fuero, esto es, desde la fecha de la elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, el empleador no puede ejercer la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo, es decir, el *ius variandi*, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Sostiene que en el caso de autos, y de acuerdo a los antecedentes expuestos y documentos acompañados, el trabajador goza de fuero laboral, por detentar la calidad de dirigente sindical, circunstancia conocida por el empleador, razón por la cual no se encontraba facultado para cambiarlo de funciones como aconteció en el caso de la especie, hecho también reconocido por la recurrente, toda vez que, en dos oportunidades anteriores había cambiado de labores al dependiente, procediendo a reincorporarlo nuevamente a sus labores habituales, agregando además que, no acreditó la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor que lo habilitara para efectuar el cambio, sino que aparece que la causa del cambio se debió al abandono del trabajo y falta de productividad en que habría incurrido el dirigente sindical.

Explica que por lo expuesto, habiéndose constatado los hechos mencionados y ante la negativa de reincorporar al trabajador por tercera vez a las labores habituales, se procedió a sancionar a la recurrente a través de la multa administrativa referida con antelación.

Refiere que la actuación del informante calificada como arbitraria e ilegal ha sido la de aplicar la multa administrativa N° 3.430.05.032-1, de 26 de octubre de 2005, fundada en la infracción en que incurrió el recurrente al ejercer ilegalmente la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo, toda vez que, el trabajador afectado detenta la calidad de dirigente sindical y no se acreditó la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor que lo habilitara para ello.

Añade que el fiscalizador actuante, constató los siguientes hechos:

- 1) Las labores habituales que cumplía el trabajador señor John Silvester Mora eran

de operario de máquina minceadora y molidora de carne.

- 2) Con fecha 8 de octubre de 2005, fue cambiado en forma unilateral a laborar en el raspado de los esquelones.
- 3) Ambas labores son distintas, tanto en la manipulación como en la capacitación que se requiere para el ejercicio de la función.
- 4) El trabajador detenta la calidad de dirigente sindical.
- 5) La empresa no acreditó la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor que hayan hecho procedente el cambio. Indica que la forma como el fiscalizador constató los hechos referidos, fue a través de las declaraciones de la misma empresa, del trabajador afectado, visita en terreno y documentación tenida a la vista.

Manifiesta que contrariamente a lo que sostiene la recurrente, el informante revisó y constató la situación contractual del trabajador afectado, en orden a verificar que, si bien el trabajador primitivamente fue contratado como operario de fábrica, lo cual significaba según la empresa que debía desempeñarse en cualquier actividad relacionada con ello, no lo es menos que, ello no resulta procedente por no haberse señalado en forma específica la o las funciones de operario de fábrica y desde hace bastante tiempo se estaba desempeñando en forma permanente y habitual en la labor de operario de la máquina minceadora y así también lo había entendido la empresa al pretender cambiarlo en dos oportunidades anteriores a otras labores y al reparar que tenía la calidad de dirigente sindical, lo reincorporó a las labores habituales, reconociendo por lo tanto que tal cambio no era procedente.

Expresa que lo anterior, es sin perjuicio que, la cláusula contractual que indica la labor genérica a desarrollar, esto es, operario

de fábrica, no se encuentra ajustado a la legislación laboral, toda vez que, de conformidad al artículo 10 N° 3, se exige que se determine en el contrato de trabajo las funciones a desarrollar, en forma clara y precisa, sean éstas específicas, alternativas, complementarias o polifuncionales. Señala que la recurrente efectivamente incurrió en una infracción a la legislación laboral, al ejercer la facultad del *ius variandi* respecto de un dirigente sindical sin haber acreditado un caso fortuito o fuerza mayor, infracción contenida en el inciso 2° del artículo 243 del Código del Trabajo. Añade que la potestad sancionatoria de la Dirección del Trabajo se encuentra establecida en el artículo 1° letra a) del D.F.L. N° 2 de 1967, y el artículo 474 del Código del Trabajo, que otorga a la Dirección del Trabajo las atribuciones para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar sanciones en caso de incumplimiento.

Agrega que en la especie, la infracción constatada es clara y manifiesta y ha sido aplicada dentro de la esfera de las atribuciones conferidas a la Dirección del Trabajo, no ejerciendo en caso alguno una actividad jurisdiccional, sino que el actuar sólo se enmarcó dentro de lo que le corresponde como organismo fiscalizador del cumplimiento de la legislación laboral.

Expresa que la Dirección del Trabajo no ha vulnerado ninguna garantía constitucional. Señala que el Decreto con Fuerza Ley N° 2, Orgánico de la Dirección del Trabajo, establece el ámbito de acción de servicio, otorgando facultades para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y sancionar su incumplimiento según disponen los artículos 474 y 476, ambos del Código del Trabajo, razón por la cual la actuación del fiscalizador informante tuvo lugar en el ámbito de las funciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo y, si se tiene presente que, el cambio de funciones a un trabajador que detenta la calidad de dirigente sindical sin que se haya acreditado un caso fortuito o fuerza mayor, es una infracción al inciso 2° del artículo 243 y la Dirección del Trabajo se

encuentra legalmente habilitada para sancionar tal infracción, no pudiendo, por tanto, pretender la recurrente que la actuación funcionaria sea arbitraria e ilegal.

Indica en tales términos lo que ha resuelto la Excma. Corte Suprema, al ratificar la sentencia de primera instancia pronunciada en recurso de protección interpuesto por la empresa Sakata Seed Chile S.A., contra la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota y de un fiscalizador de la misma Rol N° 3.557-2005, de 10 de agosto de 2005, como también esta Corte en sentencia ejecutoriada sobre recurso de protección interpuesto en contra de una fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas Rol N° 77-2005, de 15 de noviembre de 2005.

Concluye que por lo expuesto, en este caso, la actuación no ha sido arbitraria ni ilegal, no ha lesionado ninguna garantía constitucional, y se ajustó el actuar a lo prescrito por el propio legislador y dentro del ámbito de las atribuciones conferidas.

Termina solicitando se rechace en todas sus partes por carecer de fundamento jurídico, al no existir una acción ilegal o arbitraria que lo haga procedente, con costas.

En el primer otrosí del escrito de fojas 38, para acreditar lo expuesto en lo principal acompaña los siguientes documentos:

- 1) Copia de 3 denuncias interpuestas por el trabajador señor John Silvester Mora, de 20 de junio, 13 de septiembre y 11 de octubre de 2005.
- 2) Acta de constatación de hechos infraccionales, contenida en el formulario F8, de 26 de octubre de 2005.
- 3) Copia de resolución de multa administrativa N° 3.430.05.032-1, de 26 de octubre de 2005.
- 4) Acta de 22 de junio de 2005, suscrita entre el trabajador señor Juan Silvester

y representante del empleador señor Cristián Rivera.

- 5) Acta de 16 de mayo de 2005, sobre constitución de Sindicato de Trabajadores N° 2 de la empresa Servicios Abumar S.A.
- 6) Declaración Jurada de 29 de noviembre de 2005, presentada por don Cristian Rivera Torres, Jefe de personal de la empresa Servicios Abumar S.A.
- 7) Acta de declaración de 22 de noviembre de 2005, del trabajador John Silvester Mora.
- 8) Copia de sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Punta Arenas Rol de Protección N° 77-2005, 15 de noviembre de 2005.

A fojas 45, se traen los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

1°.- Que el recurso de protección ha sido instituido con el objeto de evitar las posibles consecuencias dañosas derivadas de actos u omisiones ilegales o arbitrarias que produzcan en el afectado una privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de las garantías constitucionales que se protegen con este arbitrio jurisdiccional, a fin de restablecer el imperio del derecho y otorgar la debida protección al ofendido;

2°.- Que en la especie la recurrente estima que reviste ese carácter de ilegal o arbitrario la resolución de la recurrida de 26 de octubre de este año, por la cual le aplicó a esa empresa una multa de 140 UTM, por ejercer ilegalmente las facultades establecidas en el artículo 12 del Código del Trabajo respecto de un trabajador que tiene la calidad de dirigente sindical. Expresa que, como se ha resuelto reiteradamente la Inspección del Trabajo carece de la facultad de arrogarse atribuciones propias, exclusivas y exclu-

yentes de los Tribunales de Justicia; que la recurrida ha decidido en la especie que esa empresa ejerció las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo, que dicho ejercicio lo hizo en forma ilegal y que no ha habido caso fortuito o fuerza mayor que justifique el supuesto ejercicio de las referidas facultades respecto de un dirigente sindical. Manifiesta que también resulta arbitraria la resolución que le aqueja pues no se revisó el contrato de trabajo del trabajador según el cual este fue contratado como operario de fábrica, estando, en consecuencia, obligado a desempeñarse tanto en maquina minceadora como en el raspado de esquelones. Sostiene que la actuación de la recurrida implica infracción de las garantías constitucionales del artículo 19 N° 3, inciso 4° y N° 24 de la Carta Fundamental. Solicita se ordene dejar sin efecto la multa impuesta;

3°.- Que informando la recurrida a fs. 38 y siguientes solicita el rechazo del recurso por no haber incurrido en ninguna conducta ilegal o arbitraria al dictar la resolución que menciona la recurrente. Expresa que el trabajador interpuso ante ese Servicio una denuncia en contra de su empleador por haber sido cambiado unilateralmente de funciones a contar del 8 de octubre de este año, en circunstancias que detenta la calidad de dirigente sindical; que se comprobó que igual situación se había producido en dos oportunidades anteriores en los meses de junio y septiembre pasado, lográndose mediante una mediación que el trabajador fuera reintegrado a sus labores habituales, que el trabajador durante la vigencia del contrato prestó servicios en diversas labores en la línea de producción de la empresa y que a la fecha de su elección ya ocupaba el puesto de operario de máquina minceadora y moledora de carne, constatándose que efectivamente nuevamente fue cambiado a las labores de raspado de esquelones; que el hecho constituye una infracción al artículo 243, inciso 2°, del Código del Trabajo, atendida su calidad de dirigente sindical, toda vez que no ha existido caso fortuito o fuerza mayor que autorizaría el uso de la facultad que señala el artículo 12 del

mismo código. Manifiesta que se examinó el contrato de trabajo del empleado y si bien se señala que se le contrata como operario de fábrica, sin especificarse la o las funciones que comprendía dicho empleo, desde hace bastante tiempo se desempeñaba en forma permanente y habitual en la máquina minceadora. Señala que la cláusula referida del contrato infringe la disposición contenida en el N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, que exige que se determine en el contrato del trabajo las funciones a desarrollar, en forma clara y precisa, sean éstas específicas, alternativas, complementarias o polifunciones. Concluye que, en consecuencia, la recurrida incurrió en una infracción a la legislación laboral y la potestad sancionatoria de la Dirección del Trabajo se encuentra establecida en el D.F.L. N° 2 de 1967 y artículo 474 del Código del Trabajo. Solicita el rechazo del recurso por carecer de fundamento jurídico al no existir una acción ilegal o arbitraria que lo haga procedente, con costas;

4°.- Que así las cosas, siendo un hecho no discutido por las partes que al trabajador, el 8 de octubre de este año, se le asignó por la empleadora laborar en la sección de la empresa denominada raspado de esquelones, cuando trabajaba en una máquina minceadora, corresponde previamente dilucidar si este traslado significa el ejercicio de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, que autoriza el artículo 12 del Código del Trabajo y luego, sólo en caso afirmativo, si se reunieron los requisitos que el artículo 243, inciso 2°, del mismo texto legal exige para el uso de esa autorización, atendida su calidad de dirigente sindical;

5°.- Que para dicho efecto se hace necesario examinar el contrato de trabajo que en su cláusula segunda expresa que se contrata al trabajador para que se desempeñe en labores de Operario de Fábrica en los procesos productivos que se detallan a continuación: bacalao, merluza austral, merluza común, merluza de 3 aletas, merluza de cola, congrio dorad, ice fish, proceso de erizo y

especies salmonídeas, encontrándose obligado a desempeñar todas las funciones que directamente se relacionen con dicha labor, de manera de poder concluir si la determinación del empleador en el caso de autos constituye o no el ejercicio de la facultad que le permite el artículo 12 del Código del Trabajo;

6°.- Que esa labor de examen es materia de una interpretación de las voluntades de las partes al contratar la que, en caso de desacuerdo en cuanto a su aplicación en la práctica, corresponde atendida la materia a los Tribunales del Trabajo, al tenor de lo dispuesto en la letra a) del artículo 420 del Código del ramo, cuando establece que serán de su competencia las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales;

7°.- Que al proceder la recurrida a interpretar la referida cláusula contractual en el sentido de que el empleador al asignarle otro trabajo en la empresa al trabajador, alteró la naturaleza de los servicios pactadas al contratar o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse según contrato, incurrió en ilegalidad al atribuirse funciones que el legislador reserva a la autoridad judicial, constituyendo, además una conducta arbitraria toda vez que habiendo tenido conocimiento de aquella cláusula contractual, que considera en su informe como infractora al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, en dos oportunidades anteriores por la misma situación, no ejerció sus verdaderas funciones en cuanto a fiscalizar esta posible infracción.

8°.- Que en consecuencia sólo cabe concluir que la recurrida en la Resolución N° 3.430.05.032, por la que se aplica una multa a la empresa recurrente, se ha excedido de las facultades que le ha entregado la ley, y al hacerlo ha incurrido en una ilegalidad y arbitrariedad que perturba las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N° 3, inciso 4° y N° 24 de la Constitución Política de la República, esta última por cuanto afecta al patrimonio del recurrente.

te. Y vistos además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo de arbitrios de esta naturaleza, se acoge el recurso de protección interpuesto a fs. 9 por don Juan Carlos Sharp Galletovic en favor de Servicios Abumar S.A. en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Provenir y, en consecuencia, se ordena al Fiscalizador don Sergio Espinoza Sepúlveda dejar sin efecto su Resolución N° 3.430.05.032, de 26 de octubre de este año, por la cual aplicó una multa ascendente en dinero a 140 Unidades Tributarias Mensuales.

Regístrese, notifíquese y archívese.

Redacción del Ministro señor Faúndez.

Rol N° 87-2005.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 24 de abril de 2006.

A fojas 105, 106 y 109: téngase presente.

A fojas 120, téngase presente; al otrosí, a los autos.

Vistos:

Se reproduce el fallo en alzada con excepción de sus fundamentos 6°.-, 7°.- y 8°.-, que se eliminan.

Y teniendo en su lugar, y además, presente:

1°.- Que el artículo 2° del Código del ramo, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, le otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en su derecho de elegir libremente su empleo y, además, velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor ésta que corresponde cautelar, en su representación, a la Dirección del Trabajo y

especialmente, en lo que al presente recurso interesa, fiscalizar la aplicación de la ley laboral, según lo previsto en el artículo 476 del Código citado;

2°.- Que estas facultades deben ejercerse sólo cuando dicho Servicio compruebe situaciones que constituyan infracción a normas laborales, es decir, cuando con su actividad fiscalizadora observe hechos que sean ilegalidades precisas y determinadas;

3°.- Que en el presente caso, la Inspección Provincial del Trabajo de Porvenir, a través de la Resolución N° 3.430.05.032, de 26 de octubre de 2005, aplicó una multa a la empresa recurrente, Servicios Abumar S.A., de 140 unidades tributarias, luego de concurrir a su establecimiento y comprobar que por tercera vez el trabajador John Sylvester Mora, había sido trasladado unilateralmente de funciones a contar del 8 de octubre de 2005, desde la máquina minceadora a raspado de esquelones, en circunstancias que dicho trabajador detenta la calidad de dirigente sindical, específicamente es el secretario del sindicato de trabajadores de la Empresa, y que conforme a lo previsto en el artículo 243 inciso 2°, del Código del Tribunal y el ejercicio del *ius variandi* contenido en el artículo 12 del mismo Código, ha sido limitado por el legislador respecto de aquellos trabajadores que detenten la calidad de dirigentes sindicales, con la sola salvedad de caso fortuito o fuerza mayor, que podría habilitarla para efectuar tal cambio circunstancia ésta que no fue acreditada por la recurrente. La recurrida, luego de constatar los hechos mencionados y ante la negativa del empleador a reincorporar al trabajador a sus labores habituales, procedió a sancionarla, aplicando la multa referida;

4°.- Que la recurrente sostiene que la Inspección Provincial del Trabajo incurrió en un acto ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 en su N° 3 inciso 4°, de la Constitución Política de la República, pues nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribu-

nal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, y en el mismo artículo 19 en su N° 24, pues se ha afectado a su entender el patrimonio de la empresa al obligársele al pago de una multa;

5°.- Que como puede advertirse de lo expuesto, el fiscalizador en su carácter de ministro de fe, solo se limitó a verificar por una parte, si el trabajador denunciante detenía la calidad de dirigente sindical y por otra a comprobar la efectividad de los hechos denunciados, esto es, el cambio unilateral de las condiciones de trabajo de éste, a través de las declaraciones del representante de la misma empresa, del trabajador afectado, visita en terreno y documentación tenida a la vista;

6°.- Que en la especie la recurrida no ha efectuado una interpretación de la cláusula contractual, destinada a determinar si se alteró la naturaleza de los servicios pactados al contratar, sino que se ha limitado a la comprobación de un hecho y que no se había procedido en virtud de caso fortuito o fuerza mayor, cumpliendo en su proceder con las funciones específicas que para este caso concreto le confieren los artículos 474 y 476 del Código del Trabajo;

7°.- Que de lo expresado fluye que la recurrida no se arrogó facultades propias y excluyentes de los tribunales competentes en dicha materia, esto es, de los juzgados del trabajo, sino que, por el contrario, se limitó a cumplir la función que la ley le otorga, por lo que no incurrió en la ilegalidad ni en la arbitrariedad que le imputa la recurrente, de lo que se deduce como consecuencia, que el recurso de protección interpuesto, no puede prosperar.

De conformidad, además, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte, sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, se revoca, la sentencia apelada de diecinueve de diciembre de dos mil cinco, escrita a fojas 87, y en su

lugar se declara que se rechaza el recurso de protección deducido en lo principal de la presentación de fojas 9.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte Suprema, Integrada por los Ministros señores Eleodoro Ortiz S., Jorge Rodríguez

A. y Domingo Kokisch M. y los Abogados Integrantes señores René Abeliuk M. y Oscar Carrasco A. No firman los Ministros señores Ortiz y Kokisch no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por estar con licencia médica el primero y haber fallecido el segundo.

Rol N° 6.711-05.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Descanso para colación	4.085/079	13.09.06	80
Contrato individual. Cumplimiento	4.067/076	11.09.06	74
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Activida- des curriculares no lectivas. Contrato individual. Especi- ficación	4.068/077	11.09.06	77
Estatuto Docente. Día sábado. Recuperación clases. Remuneración	3.963/075	5.09.06	72
Estatuto Docente. Vacaciones de invierno. Recupera- ción clases	3.963/075	5.09.06	72
Estatuto Docente. Vacaciones de invierno. Recupera- ción clases. Remuneración	3.963/075	5.09.06	72
Sistema excepcional de distribución y descanso. Reso- lución. Prolongación. Procedencia	4.069/078	11.09.06	78
Trabajadores pesqueros. Descanso semanal	3.857/074	25.08.06	69

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

TRABAJADORES PESQUEROS. DESCANSO SEMANAL.

3.857/074, 25.08.06.

El descanso prevenido en el artículo 20 del D.S. N° 101, de 2004, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, debe otorgarse, en el caso de navegaciones sucesivas inferiores a seis días, en la forma indicada en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: D.S. N° 101, de 2004, Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, artículo 20.

Mediante presentación citada en el antecedente ..., esa organización sindical solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la forma jurídicamente procedente de otorgar los descansos contemplados en el artículo 20 del D.S. N° 101, de 2004, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, en el caso de navegaciones sucesivas.

Lo anterior, agrega la recurrente, por cuanto las empresas del sector pesquero industrial de la zona utilizan una práctica o procedimiento que consiste en conceder en las navegaciones sucesivas de menos de seis días el descanso contemplado en el artículo 20 del cuerpo reglamentario citado al cumplirse el décimo día de navegación, comenzándose a contabilizar el siguiente período de seis días a partir del día once. Dicha práctica implica, en opinión de los recurrentes, vulnerar el beneficio concedido en la norma citada, toda vez que significa no contabilizar para dichos efectos los días siete a nueve de la navegación.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En forma previa al análisis de la situación que nos ocupa, cabe señalar que de

acuerdo a lo dispuesto en el N° 5 del artículo 38 del Código del Trabajo el personal que labora a bordo de naves se encuentra exceptuado del descanso dominical y de días festivos.

Ahora bien, en relación con la materia en consulta cabe precisar que el 10 de mayo de 2005 fue publicado en el Diario Oficial el D.S. N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el nuevo Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, el cual, de acuerdo a lo dispuesto en su artículo 2°, comenzó a regir el 10 de julio de 2005. De forma tal, entonces, a partir de esta fecha el personal embarcado en naves de pesca se rige, sin perjuicio de lo dispuesto por el Código del Trabajo, en materia de jornada de trabajo y descansos por las normas del Título III del referido Reglamento.

Fijado lo anterior, cabe señalar que el artículo 20 del precitado D.S. N° 101, dispone:

"Por cada seis días de trabajo deberá otorgarse un día de descanso. Los trabajadores que por circunstancias propias de la navegación o de las faenas pesqueras no pudieron gozar en tierra de los descansos por cada seis días continuos de labor, tendrán derecho a hacer uso de ellos cuando la nave arribe al puerto de embarco o aquel que expresamente convengan las partes. En tal

evento, los días de descanso acumulados se otorgarán incrementados en uno por cada período de seis días continuos de labor que exceda del primer período de seis días. El mismo procedimiento podrá efectuarse en navegaciones sucesivas. Para estos efectos las empresas pesqueras podrán pactar con sus trabajadores un sistema de descansos que permita al personal embarcado gozar en tierra adecuada y cabalmente de dicho beneficio, conforme lo expresado precedentemente.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán acumular los días de descanso compensatorios adicionales al descanso por cada seis días continuos de labor, para hacer uso de ellos cuando el trabajador haga uso de su feriado legal o bien cuando él así lo solicite.

En ningún caso los descansos compensatorios que corresponden por cada seis días continuos de labor o el incremento de descanso podrán compensarse en dinero.

Los descansos compensatorios por días festivos adicionales al descanso por cada seis continuos de labor deberán distribuirse o compensarse en la forma que establece el inciso 5 del artículo 38 del Código del Trabajo".

Del inciso 1° de la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que ella contempla las siguientes situaciones relativas a los descansos compensatorios del personal que nos ocupa:

- a) Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- b) Cuando por razones propias de la navegación o de las faenas pesqueras no pudiera hacerse efectivo en tierra el descanso indicado en la letra anterior, los trabajadores tendrán derecho a hacer uso de él cuando la nave arribe al puerto de embarco o al convenido.

En este caso, los días de descanso acumulados se otorgarán incrementados en uno por cada período de seis días conti-

nuos de labor que exceda del primer período de seis días.

- c) La citada norma legal señala, igualmente, que podrá efectuarse el mismo procedimiento en el caso de navegaciones sucesivas, agregando que para estos efectos las empresas pesqueras podrán pactar con sus trabajadores un sistema de descansos que permita al personal embarcado gozar en tierra, adecuada y cabalmente de dicho beneficio.

Lo anterior nos lleva a determinar si el pacto a que se refiere este inciso es aplicable a todo tipo de navegaciones o sólo en caso de navegaciones sucesivas y respecto de todos los días de descanso compensatorio incluidos los correspondientes al incremento, como asimilado, si resulta posible su fraccionamiento.

Al efecto, es preciso señalar, en primer término, que el criterio sustentado por este Servicio en materia de otorgamiento del descanso compensatorio, cualquiera sea la rama de actividad económica de que se trate, es, salvo causa legal, que el descanso compensatorio debe otorgarse en su totalidad e íntegramente, esto es, de una sola vez y en toda su extensión sin interrupciones, constituyendo ésta la regla general en dicha materia.

Ahora bien, teniendo presente lo anterior y considerando que los trabajadores de que se trata tienen derecho a un día de descanso por cada seis continuos de labor, en opinión de la suscrita, este descanso compensatorio básico, correspondiente al séptimo día, debe ser otorgado en su totalidad e íntegramente al momento de arribar la nave al puerto de embarco o al convenido, lo cual implica, obviamente, su desembarco efectivo.

Corroborando la conclusión anterior lo dispuesto por el inciso 2° del referido artículo 20 conforme al cual las partes de

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el descanso prevenido en el artículo 20 del D.S. N° 101, de 2004, que aprueba el Re-

glamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, debe otorgarse, en el caso de navegaciones sucesivas inferiores a seis días, en la forma indicada en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DOCENTE. VACACIONES DE INVIERNO. RECUPERACION CLASES. REMUNERACION. DIA SABADO.

3.963/075, 5.09.06.

- 1) El personal docente y no docente está obligado a continuar cumpliendo con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo durante las vacaciones de invierno, salvo que el empleador haya convenido expresa o tácitamente con los mismos otorgarles descanso con goce de remuneraciones, situación en que, para recuperar clases no realizadas, en dicho período o parte del mismo, se necesitará el consentimiento tanto de los docentes como de los no docentes en orden a renunciar a tal descanso.**
- 2) El trabajo realizado en vacaciones de invierno no genera de por sí el derecho a que tales días se remuneren como horas extraordinarias, puesto que no hay exceso de jornada ordinaria semanal de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de lo que convengan las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.**
- 3) Tratándose de una jornada ordinaria semanal de trabajo pactada de lunes a viernes los días sábado trabajados con el consentimiento de los trabajadores, deben ser pagados como sobresueldo, atendido que con ellos se excedería la jornada semanal pactada.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 41 y 80 inciso final. Código del Trabajo, artículo 74.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de remunerar los días sábado y algunos días de vacaciones de invierno laborados tanto por el docente como por el no docente para recuperar clases no impartidas, como consecuencia de la postergación del inicio del año escolar, por la ampliación de la infraestructura del establecimiento educacional.

Hace presente que durante los años 2003, 2004 y 2005 ha otorgado descanso con derecho a remuneración, tanto al personal docente como no docente, durante las vacaciones de invierno de los alumnos.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que este Servicio reiteradamente ha sostenido que las vacaciones de invierno no constituyen feriado para el personal docente sino sólo un período de suspensión de actividades escolares, destinada al descanso y esparcimiento de los alumnos, siendo el feriado del referido personal, el período de interrup-

ción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero, de conformidad a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto Docente, en relación con el inciso final del artículo 80 del mismo cuerpo legal.

En efecto, el referido inciso final del artículo 80, de la Ley N° 19.070, dispone:

"El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley".

A su vez, el artículo 41 del mismo cuerpo legal preceptúa:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

Cabe agregar, que el período de suspensión antes referido, tampoco constituye feriado para el personal no docente, quienes deben hacer uso del mismo en los términos del artículo 74 del Código del Trabajo, vale decir quince días hábiles entre los meses de enero y febrero, disposición legal que señala:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponde de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".

De este modo, el personal docente y no docente está obligado a continuar cumplien-

do con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo en tal período, salvo que el empleador, tal como ha ocurrido en la especie, haya convenido expresa o tácitamente con los mismos otorgarles descanso con goce de remuneraciones, situación ésta última en que, para recuperar clases no realizadas por ampliación de la infraestructura del establecimiento educacional, en dicho período o parte del mismo se necesitará el consentimiento tanto de los docentes como de los no docentes en orden a renunciar a tal descanso.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de darse tal consentimiento, el trabajo realizado en dicho lapso, no genera de por sí el derecho a que tales días se remuneren como horas extraordinarias, puesto que no hay exceso de la jornada ordinaria semanal de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de lo que convengan las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.

Distinta es la situación, tratándose de la remuneración por los días sábado laborados con el consentimiento de los trabajadores, en el sentido que los mismos deben ser pagados como sobresueldo, atendido que con ellos se excedería la jornada ordinaria semanal de trabajo pactada, debiendo ser acordadas por escrito en los términos y condiciones previstos en los artículos 31 y 32 del Código del Trabajo.

Con todo, podría el empleador convenir con los trabajadores, docentes y no docentes, que tienen una jornada ordinaria inferior a la máxima de 44 ó 45 horas semanales, respectivamente, una extensión de la carga horaria por un período determinado, pagándose las horas que comprenda dicha extensión como horas ordinarias en el evento que con ellas no se exceda el tope ordinario legal máximo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El personal docente y no docente está obligado a continuar cumpliendo con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo durante las vacaciones de invierno, salvo que el empleador haya convenido expresa o tácitamente con los mismos otorgarles descanso con goce de remuneraciones, situación en que, para recuperar clases no realizadas, en dicho período o parte del mismo, se necesitará el consentimiento tanto de los docentes como de los no docentes en orden a renunciar a tal descanso.
- 2) El trabajo realizado en vacaciones de invierno no genera de por sí el derecho a que tales días se remuneren como horas extraordinarias, puesto que no hay exceso de la jornada ordinaria semanal de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de lo que convengan las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.
- 3) Tratándose de una jornada ordinaria semanal de trabajo pactada de lunes a viernes los días sábado trabajados con el consentimiento de los trabajadores, deben ser pagados como sobresueldo, atendido que con ellos se excedería la jornada semanal pactada.

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.

4.067/076, 11.09.06.

La Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación de Desempeño desde 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible equivalente al 100% de desempeño.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9°.

Concordancias: Dictamen N° 3.280/93, de 12.08.2003.

A través de la presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine sobre la legalidad de la decisión de la Fundación de la Familia, de no realizar el proceso de evaluación del personal en el período 2006, porque la empleadora considera que la forma en que se ha realizado la evaluación en los períodos anteriores no ha conducido a conseguir los objetivos que con ella se pretendía, sin embargo, los directivos sindicales que ocurren manifiestan sus dudas sobre la legalidad de esa decisión, porque se elimina un procedimiento instalado hace 5 años en la institución, que

no fueron consensuados, y que la proposición de mantener el pago en dinero pero distribuido entre el personal preferentemente en el personal de menos ingresos, resulta arbitrario porque perjudica a los técnicos y profesionales por el menoscabo económico que significa la eliminación del incentivo económico en función de la evaluación de todo el personal.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 9° del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse

por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales".

Del precepto transcrito se desprende, en lo pertinente, que en el ámbito de las relaciones laborales privadas el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez, y así lo ha resuelto la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo contenida entre otros, en Dictamen N° 3.280/93, de 12.08.2003.

En la especie, se consulta si se ajusta a derecho la decisión del empleador para dejar de realizar el procedimiento o sistema de evaluación del desempeño del personal que servía de base para determinar el pago del bono vinculado a esa evaluación, y ahora se propone distribuir dicho pago igualmente para todos los trabajadores, lo que a juicio del ocurrente podría ser arbitrario y discriminatorio porque, si bien favorece al segmento de trabajadores de menos ingresos, no es menos cierto que perjudicaría al segmento de trabajadores técnicos y profesionales.

A su turno, la parte empleadora, Fundación La Familia, en informe de 16.08.2006, señala en lo pertinente:

"3.- Esta fundación que fue creada hace 16 años, implementó a partir del año 2001 un Sistema de Evaluación de Desempeño asociada a un bono en dinero, con un tope de un 80% de la remuneración imponible de cada trabajador, equivalente al 100% de desempeño. Con anterioridad se aplicó durante dos años una pauta muy simple que no estaba asociada a dinero.

"4.- Durante los 5 años (2001-2006) en que el Sistema de Evaluación ha sido aplicado, se ha producido una molestia generalizada dentro del personal, según consta de los documentos que se acompañan, principalmente porque el sistema aplicado favorecía a los trabajadores con ingresos más altos. En marzo de 2003 se constituye una comisión ante la insistencia del Sindicato único que había en esa fecha, con el objeto de discutir sobre el asunto. Posteriormente y por discrepancias sobre este mismo tema, en septiembre del mismo año se divide el Sindicato, conformándose el Sindicato N° 2. Posteriormente, el octubre de 2004 se contrató una consultora externa (G-E-N Consultores) para que realizara un estudio sobre el sistema de Evaluación, el que recomendó introducir algunos cambios menores. En enero de 2006, el Sindicato N° 1 solicitó a la entonces Directora Ejecutiva de la Fundación reestudiar el sistema, pero la Dirección señaló en carta de 17 de enero de 2006, que se adjunta, que el estudio encargado a la Consultora ya había acogido las inquietudes y por lo tanto se desestimaba impulsar nuevas modificaciones.

"9.- En todo caso, y más allá del sistema que se adopte finalmente, los cambios y ajustes que se están haciendo a los planes y programas de la Fundación, que priorizan un mayor trabajo directo con las familias más pobres de nuestras comunas, nos parece que amerita que todos pongan el máximo esfuerzo en esta meta y se posponga la revisión del sistema de Evaluación del Desempeño para el próximo año.

"11.- Finalmente, cabe advertir que el Bono se distribuirá completa y puntualmente, conforme a su objetivo original, y que esta Dirección Ejecutiva entiende que la forma de distribución de éste, siempre que se respeten los objetivos originales de su constitución, es un derecho que le asiste como manifestación de su deber de organizar, dirigir y administrar la institución.

"12.- Sin perjuicio de todo lo planteado, cabe informar a Ud. que esta Dirección Eje-

cutiva no ha tomado ninguna decisión definitiva y esperará el informe de la Dirección del Trabajo".

De acuerdo con los antecedentes descritos, ha existido entre la Fundación La Familia y sus trabajadores regidos por el Código del Trabajo, un acuerdo para otorgar un bono o pago de carácter remuneratorio vinculado al desempeño del trabajador, equivalente al 100% de desempeño y con un tope de un 80% de la remuneración imponible, pero como un grupo de los trabajadores ha cuestionado el procedimiento o sistema de evaluación y no ha existido acuerdo para determinar las modificaciones que deberían introducirse a ello, la empleadora ha decidido suspender por este período la evaluación en cuestión, pero ha señalado expresamente a los dependientes que mantendrá el pago remuneratorio pero esta vez distribuido "completa y puntualmente conforme a su objetivo original", decisión que la Fundación entiende como la "manifestación del deber de organizar, dirigir y administrar la institución".

En este contexto, y según el tenor literal de la norma legal citada, para la suscrita resulta forzoso concluir que la fundación empleadora acordó con sus trabajadores el pago de un bono, cuyo monto se determina de acuerdo con el Sistema de Evaluación del Desempeño concebido por el mismo emplea-

dor, de manera que no puede unilateralmente la Fundación alterar, modificar o desvirtuar el acuerdo para otorgar el bono en los términos establecidos por las partes.

Lo anterior no puede verse alterado por el hecho de que entre los mismos trabajadores exista una disputa o diferencia para cambiar el Sistema de Evaluación del Desempeño, ni mucho menos puede esta circunstancia utilizarse por la empresa como pretexto para, de manera unilateral pagar el bono sin consideración al desempeño funcionario como se ha hecho hasta ahora, puesto que ello significa alterar arbitrariamente un acuerdo entre partes.

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes contratantes y no puede ser modificado ni dejarse sin efecto sino por el consentimiento o el acuerdo de esas partes.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación del Desempeño desde el 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible de cada trabajador, equivalente al 100% de desempeño.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS. CONTRATO INDIVIDUAL. ESPECIFICACION.

4.068/077, 11.09.06.

Los contratos de trabajo de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales deben contemplar entre sus estipulaciones mínimas la distribución de la jornada de trabajo tanto de la función destinada a docencia de aula como de las actividades curriculares no lectivas.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 69, inciso 1°. Código del Trabajo, artículo 10 numerando 5°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los contratos de trabajo de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales deben contemplar entre sus estipulaciones mínimas la distribución de la jornada de trabajo tanto de la función destinada a docencia de aula como de las actividades curriculares no lectivas.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 69 del Estatuto Docente, en su inciso 1°, preceptúa:

"La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas".

Por su parte, el numerando 5°, del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 71 de la Ley N° 19.070, señala:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo,...".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, tratándose de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, las partes se encuentran obligadas a estipular en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Se infiere, asimismo, que la jornada de trabajo de quienes cumplen funciones docentes propiamente tal, está constituida por horas de docencia de aula y por curriculares no lectivas, sin perjuicio de los recreos.

De esta suerte, posible es concluir, a la luz de lo expuesto, que la distribución de las actividades curriculares no lectivas a realizar por el docente, debe ser establecida en el contrato al igual que las horas de clases.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que los contratos de trabajo de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales deben contemplar entre sus estipulaciones mínimas la distribución de la jornada de trabajo tanto de la función destinada a docencia de aula como de las actividades curriculares no lectivas.

SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. RESOLUCION. PROLONGACION. PROCEDENCIA.

4.069/078, 11.09.06.

Resulta jurídicamente procedente que FFE Minerals Chile S.A., sucesora legal de la empresa FFE Services Limitada, aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos autorizado por Resolución N° 232, de 13.08.2003, de la Dirección Regional del Trabajo de la Primera Región, a sus trabajadores que se desempeñan en la faena Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi, sin perjuicio de la modificación que la referida Dirección Regional deba efectuar en cuanto a la individualización del nuevo titular de la misma.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso 6°.

Concordancias: Ord. N° 2.873-134, de 1°.08.2001.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente que FFE MINERALS CHILE S. A. sucesora legal de FFE SERVICES LTDA. aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos autorizado a esta última empresa por Resolución N° 232, de 13.08.2003 para el personal que presta servicios en Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi.

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

En primer término es necesario tener presente que el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso 6°, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la

prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema".

De la norma legal precedentemente anotada fluye que el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar –respecto de trabajadores que laboran en empresas exceptuadas el descanso dominical– mediante resolución fundada y solamente en casos calificados, sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos cuando por la naturaleza y características de la respectiva prestación de servicios no fuere posible dar cumplimiento a las exigencias prevista en los incisos anteriores de dicho precepto, en orden a la oportunidad en que deben concederse los descansos compensatorios por los días domingo y festivos laborados por los respectivos dependientes.

De la misma disposición se infiere, a la vez, que esta autorización debe otorgarse una vez constatado, mediante la correspondiente fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad con que cuenta la empresa requirente, son compatibles con el sistema cuya autorización se solicita.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Ordi-

nario N° 2.873/134, de 1°.08.2001, la autorización de un sistema excepcional por parte del Director del Trabajo rige para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, como también para la nueva empresa que sea su sucesora legal o, asimismo, cuando haya operado una modificación total o parcial en relación al dominio, posesión o mera tenencia de la primitiva, en los términos del artículo 4° del Código del Trabajo, sin perjuicio de que en ambos casos procederá siempre requerir la modificación de la respectiva resolución, en lo relativo al cambio del titular de la misma.

A la vez, este pronunciamiento aclara que la autorización de que se trata rige para el personal que se desempeñe o pase a desempeñarse en la obra o faena a que se refiera la autorización solicitada, ya que de lo contrario, significaría que cada vez que se produzca una alteración de la dotación primitiva debería requerirse una nueva autorización, lo que resultaría jurídicamente improcedente e innecesario.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el estudio de los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección, ha permitido establecer que por Resolución N° 232, de 13.08.2003, la Dirección Regional del Trabajo de la Primera Región, autorizó a la empresa FFE Services Ltda., RUT 77.239.450-0 un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que presta servicios en calidad de coordinadores, supervisores administrativos, prevencionistas, capataces, soldadores, mecánicos y ayudantes, en la faena Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, en la comuna de Pica, Primera Región.

Asimismo, de dichos antecedentes aparece que la señalada sociedad de responsabilidad limitada, fue constituida por escritura pública otorgada el 6 de octubre de 1998 en la Notaría de Santiago de doña María Gloria Acharán Toledo, siendo al 31 de julio de 2003, sus únicas socias las sociedades FFE

Minerals Corporation y FFE Minerals USA. Inc. A la vez, a esa misma fecha, estas sociedades –FFE Minerals Corporation y FFE Minerals USA Inc.– eran las únicas socias de la sociedad FFE Minerals Chile Limitada.

En los mismos antecedentes consta, que por escritura pública de fecha 31 de julio de 2003, otorgada ante el Notario señor Alberto Hernán Montauban, reemplazante del titular don Humberto Santelices Narducci, ambas sociedades, en su calidad de únicas socias de las ya señaladas FFE Services Limitada y de FFE Minerals Chile Limitada, según consta en la cláusula tercera de dicho instrumento, acordaron la fusión por incorporación de dichas sociedades, denominadas por las partes como "Sociedades Absorbidas", a FFE Minerals Chile S.A., denominada por las mismas como "Sociedad Absorbente", con efecto y vigencia a partir del 1° de agosto de 2003.

En los referidos antecedentes aparece, por otra parte, que FFE Minerals Chile S.A. fue constituida por escritura pública de 5 de agosto de 1983, otorgada en la Notaría de Santiago de don Samuel Fuchs Brotfeld y, según consta en la misma cláusula tercera de la última de las escrituras indicadas en el párrafo anterior, como consecuencia de la fusión acordada, la Sociedad Absorbente adquirió todos los activos, permisos, autorizaciones y pasivos de las Sociedades Absorbidas, sucediéndolas en todos sus derechos y obligaciones transmisibles.

A la luz de los antecedentes señalados, resulta dable estimar que FFE Minerals Chile S.A. es la continuadora legal de FFE Services Ltda., empresa que, como ya se expresara, fue autorizada para establecer respecto del personal que laboraba en la faena de Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi, en las calidades señaladas, el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que nos ocupa.

Tal circunstancia permite sostener que, en tal calidad, FFE Minerals Chile S.A. se

encuentra facultada para aplicar el sistema excepcional de que se trata respecto de los dependientes que se desempeñan en la referida Compañía Minera.

Cabe hacer presente que con esta fecha se oficiará a la Dirección Regional del Trabajo de la Primera Región a fin de que modifique la Resolución N° 232, de 13.08.2003, sólo en cuanto a la individualización del nuevo titular de la misma.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones for-

muladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que FFE Minerals Chile S.A., sucesora legal de la empresa FFE Services Limitada, aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos autorizado por Resolución N° 232, de 13.08.2003, de la Dirección Regional del Trabajo de la Primera Región, a sus trabajadores que se desempeñan en la faena Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi, sin perjuicio de la modificación que la referida Dirección Regional efectuará en cuanto a la individualización del nuevo titular de la misma.

CLAUSULA TACITA. DESCANSO PARA COLACION.

4.085/079, 13.09.06.

- 1) La imputación del tiempo destinado a descanso para colación a la jornada de trabajo del personal no docente del liceo A-23, dependiente de la Corporación Municipal de Melipilla, constituye una cláusula tácita que debe entenderse parte integrante de los respectivos contratos de trabajo, salvo respecto de aquellos en que no se han dado los requisitos de la referida cláusula.**
- 2) Por el contrario, no corresponde imputar el tiempo destinado para colación a la jornada de trabajo del personal docente del referido establecimiento educacional, por no existir a la fecha una conducta uniforme y reiterada en el tiempo al respecto.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9°, inciso 1° y 34, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si constituye cláusula tácita del contrato de trabajo la circunstancia de haber considerado las partes, de manera uniforme y reiterada en el tiempo, como parte de la jornada de trabajo el tiempo destinado a descanso para colación.

Al respecto, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 34, inciso 1° del Código del Trabajo, prescribe:

"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, período éste que no se considerará trabajado para el cómputo de la aludida jornada diaria".

De la mencionada disposición legal se infiere que la ley ha establecido en forma obligatoria la división de la jornada diaria de trabajo en dos partes, dejándose entre ellas,

un lapso mínimo de media hora para la colación, período éste que no se considera trabajado para el cómputo de la aludida jornada diaria.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que el artículo 9° del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"El contrato es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Cabe expresar, sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de existencia o validez del mismo.

Al respecto es necesario precisar que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías.

Aclarado lo anterior, debe señalarse que la manifestación a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la realización reiterada y uniforme en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita se consignan en el contrato individual de trabajo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escrito no sólo queda enmarcado dentro de las estipulaciones del mismo, sino también de aquellas que derivan de la reiteración del pago de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados, en especial informe de fiscalización de 24.02.2006 aparece que tratándose del personal no docente del liceo A-23 dependiente de la Corporación Municipal de Melipilla, el tiempo destinado a colación forma parte de la jornada de trabajo.

Lo precedentemente expuesto determina que la referida Corporación Municipal no se encuentra facultada para cambiar unilateralmente, en los términos indicados, la forma de concesión del referido descanso

Tratándose por el contrario del personal docente del mismo establecimiento educacional, consta del informe de fiscalización de 11.08.2005, que la entidad empleadora imputó el descanso para colación a la jornada de trabajo sólo hasta el año docente 2004, cambiando tal situación a contar del año 2005, en orden a no formar parte de la referida jornada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar Ud. lo siguiente:

- 1) La imputación del tiempo destinado a descanso para colación a la jornada de trabajo del personal no docente del liceo

A-23, dependiente de la Corporación Municipal de Melipilla, constituye una cláusula tácita que debe entenderse parte integrante de los respectivos contratos de trabajo. salvo respecto de aquellos en que no se han dado los requisitos de la referida cláusula.

- 2) Por el contrario, no corresponde imputar el tiempo destinado para colación a la jornada de trabajo del personal docente del referido establecimiento educacional, por no existir a la fecha una conducta uniforme y reiterada en el tiempo al respecto.

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

01, (extracto) 13.09.06. Depto. de Recursos Humanos. Unidad de Bienestar

Fija Procedimiento para solicitar Beneficio Legal de Sala Cuna Interno, Beneficio Legal de Sala Cuna Externo y Beneficio Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil.

02, 14.09.06.

Depto. de Relaciones Laborales

Deja sin efecto Orden de Servicio N° 14 e implementa procedimiento relativo a reemplazo parcial de multa por vía de capacitación.

Las Reformas Laborales introducidas al Código del Trabajo del año 2001, a través de la Ley N° 19.759 establecieron en el artículo 477, en su inciso 5°, que los infractores de la ley laboral tienen la facultad de sustituir la multa, por una sola vez en el año, a través del mecanismo de capacitación, siempre y cuando tuviesen contratados 9 o menos trabajadores, procurando así, un mejoramiento en el nivel de cumplimiento de la normativa laboral por medio del conocimiento de la ley

A partir del año 2004 se ha aplicado este programa en todo el país lo que ha implicado un gran desafío para la institución, tanto, en cuanto a la preparación de monitores a cargo de su aplicación, instalándose un cuerpo especializado de funcionarios los cuales han desarrollado con éxito su labor; como del desarrollo de una metodología y contenidos para el desarrollo del programa.

En consideración que se ha constatado que este mecanismo⁽¹⁾ constituye una herra-

mienta eficaz para el mejoramiento de las buenas prácticas laborales y, por sobre todo, para el cumplimiento de las normas que las regulan a los resultados obtenidos, se ha hecho necesario ampliar su cobertura.

La Dirección del Trabajo, en concordancia con su objetivo de promover las buenas relaciones laborales de los actores sociales y, especialmente, el efectivo cumplimiento de las normas laborales vigentes, ha implementado una extensión administrativa del "Programa de Capacitación a Microempresarios", a todas las empresas cuya dotación de trabajadores se encuentre en el rango de 10 a 25 trabajadores al momento de cursarse la multa administrativa, el que, para estos fines, se denominará *Reemplazo Parcial de Multa Administrativa por Programa de Capacitación*.

Esta nueva modalidad de Reemplazo Parcial, se funda en primer lugar, en que de acuerdo a la estratificación definida por el Instituto Nacional de Estadísticas, como por el Servicio de Impuestos Internos, los microempresarios son aquellas empresas que tienen hasta 25 trabajadores, y, en segundo lugar, a que nuestra experiencia fiscalizadora

(1) Informe OIT 2005.

señala que este segmento productivo tiene un alto nivel de incumplimiento y desconocimiento de la normativa laboral.

La Dirección del Trabajo mediante este mecanismo busca contribuir a un mayor conocimiento de la legislación laboral y a una mejor gestión al interior de las microempresas, disminuyendo, de esta manera, la infraccionalidad laboral de estas unidades productivas y colaborando para que en su interior se establezcan relaciones laborales más justas y equilibradas.

Mediante la presente Orden de Servicio se informa de las distintas etapas que el procedimiento de Reemplazo Parcial de Multa por Capacitación contempla, de las funciones y responsabilidades que ello demanda a las líneas operativas involucradas, del necesario fortalecimiento de la coordinación entre dichas líneas operativas y de los procesos administrativos asociados que demandan el instrumento enunciado.

I. UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE

La Inspección del Trabajo o el Centro de Conciliación y Mediación que aplicó la multa será la unidad responsable de realizar todo el proceso de Reemplazo Parcial de la misma, desde su solicitud hasta el término de la actividad de capacitación y la respectiva resolución final dando cuenta de dicha rebaja parcial, proceso que, como se indicará más adelante, culminará con el ingreso de la información al sistema de registro computacional establecido para dicho efecto. Lo anterior, sin perjuicio de las coordinaciones con el nivel regional que la implementación de la o las actividades de capacitación requieran.

II. ETAPAS DEL PROCESO DE REEMPLAZO PARCIAL DE MULTA

1. Solicitud

El procedimiento de Reemplazo Parcial de una multa administrativa apli-

cada por un Fiscalizador de la Dirección del Trabajo, a un empleador que tuviere contratados entre 10 y 25 trabajadores, se iniciará con la solicitud formal por parte de éste del Reemplazo Parcial de dicha multa por la asistencia obligatoria a un programa de capacitación dictado por la Dirección del Trabajo.

Para que el infractor pueda ejercer este beneficio, al momento de notificarse la multa, el fiscalizador deberá proceder a entregar el formulario F-10, que sirve tanto para solicitar reconsideración administrativa de multa, sustitución de multa por programa de capacitación y para el reemplazo parcial que se instruye en la presente Orden de Servicio.

Dicha solicitud deberá ser ingresada por el infractor en la Oficina de Partes de la Inspección del Trabajo o en el Centro de Conciliación respectivo, dentro del plazo establecido para la solicitud de reconsideración administrativa previsto en el artículo 482 del Código del Trabajo, esto es, 30 días corridos contados desde la referida notificación.

Si opta por acogerse a este beneficio, deberá suscribir, además, el formulario F-10-1, el cual corresponde a la Declaración Jurada que se exigirá obligatoriamente para solicitar este tipo de beneficio. Dicha declaración deberá contener todos los datos en ella solicitados, especialmente, los relativos al número total de trabajadores que tiene la empresa y a la identificación de los mismos. La omisión de la información requerida en este documento, o su no presentación, dará pie para rechazar la solicitud.

Si la solicitud es presentada en la Oficina de Partes de una oficina dis-

tinta a la que corresponda, se deberán remitir los antecedentes inmediatamente a la Inspección o Centro de Conciliación que cursó la sanción, quien tiene las competencias para pronunciarse si acepta o no otorgar Reemplazo Parcial de multa por capacitación.

El hecho que la solicitud no se hubiere realizado en los formularios proporcionados por el fiscalizador que aplicó la sanción, no invalidará el inicio del procedimiento, a condición que los documentos que se presenten contengan la totalidad de la información requerida tanto en la reconsideración como en la declaración jurada ya señalados.

Será de responsabilidad del fiscalizador informar al empleador fiscalizado y sancionado ampliamente sobre este beneficio, explicar la utilización del F-10, de acuerdo a la realidad del empleador infractor y de los requisitos que se deben cumplir para acogerlo a tramitación. Asimismo, deberá registrar en el sistema S F 2000 la cantidad de trabajadores que tenga el empleador, aunque no reúna los requisitos exigidos para acogerse al Programa de Reemplazo Parcial de Multas.

2. Examen de admisibilidad de la solicitud

Una vez recibida la solicitud de Reemplazo Parcial por la Unidad de Fiscalización, ésta deberá ser asignada al mismo Fiscalizador que aplicó la sanción, quien constatará el cumplimiento de los siguientes requisitos de admisibilidad, informando de ello en el formulario F-15:

a) Cumplimiento del plazo previsto en el Art. 482 del Código del Trabajo, esto es, dentro de

los 30 días de notificada la multa objeto de la solicitud de Reemplazo Parcial.

- b) Existencia de entre 10 a 25 trabajadores contratados a la fecha de la aplicación de multa objeto de Reemplazo Parcial, considerando todos los trabajadores de su dependencia, incluidas todas las sucursales o establecimientos que tenga en el país.
- c) No haber hecho uso del beneficio de Sustitución de Multa según el artículo 477 del Código del Trabajo o Reemplazo Parcial dentro de los últimos doce meses, contados desde la fecha de la anterior resolución de Sustitución o Reemplazo Parcial.
- d) El íntegro cumplimiento o corrección de los hechos infraccionales que dieron origen a la multa, a satisfacción de la Dirección del Trabajo. Si la solicitud de Reemplazo Parcial es por más de una multa, contenidas todas en una sola resolución, se aceptará a trámite de reemplazo sólo por las que se demuestre el citado cumplimiento, por aquellas que no lo demuestre, no se acogerá la solicitud y, ambas situaciones deberán ponerse en conocimiento del infractor al momento en que se le notifique el resultado de admisibilidad que se indica más adelante.
- e) En ningún caso se considerará como admisible multas por infracción a lo estipulado en el artículo 29, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sancionado por el artículo 30 del mis-

mo cuerpo legal. Además, tendrán el mismo tratamiento los impedimentos de visita señalados en el artículo 24 y sancionados por el artículo 25 del mismo cuerpo legal.

Si la resolución contiene más de una multa y el infractor no indica en su solicitud, en forma expresa, que es por cada una de ellas, sino que generaliza su solicitud, se deberá proceder al examen de admisibilidad respecto de todas e informar este resultado, razón por lo cual, el infractor deberá expresamente señalar por cual o cuales multas solicita el beneficio y, respecto de ellas, cumplirse los requisitos copulativos señalados precedentemente.

Para efectos de verificar lo señalado en el punto c), se contabilizará el año desde la fecha en que se emitió la última autorización de sustitución o de reemplazo parcial de multa por capacitación, debidamente notificada, debiendo para ello, revisar si el empleador figura en el SIRELA, sistema que contiene información sobre la fecha en que se le notificó la autorización, y si el empleador asistió o no al curso de capacitación. Asimismo, para verificar lo indicado en la letra d) precedente, se mantendrán los mismos criterios para apreciar los antecedentes aportados por el empleador señalados en la Circular N° 88, en materia de Reconsideración de Multas.

El cumplimiento de estas condiciones las informará el Fiscalizador sancionador en el recuadro *de la sustitución, las secciones C. Procedencia y D. Sugerencia del Informante*, y en el recuadro de *Observaciones* del formulario F-15 y, en principio, se obtendrán los antecedentes de la carpeta del empleador y de los que

éste aporte. No obstante, el fiscalizador deberá verificar en el DTPLUS si existe otro establecimiento o sucursal que no haya informado y que cambie su situación para aceptar su incorporación al Programa de Reemplazo Parcial, aunque exista la declaración jurada. El plazo que tiene el fiscalizador para emitir su informe y entregárselo a su jefatura es de 5 días contados desde el ingreso de la solicitud en la Oficina de Partes.

Cumplidos los requisitos de admisibilidad, será el Jefe de la Inspección respectiva, sobre la base del informe del Fiscalizador informante, luego de analizar los antecedentes laborales del empleador sancionado y el tipo de infracción, quien deberá resolver si autoriza, por una sola vez en el año, el Reemplazo Parcial, el que, para este caso, contempla una rebaja del 90%, sobre la suma total de las infracciones consideradas admisibles, de la respectiva resolución de multa impuesta y por la cual el empleador ha solicitado este trámite especial.

Esta aceptación deberá ser de inmediato comunicada a la Unidad de Fiscalización o de Conciliación, según sea el caso, para los efectos del registro del respectivo evento.

Mientras no se tenga un campo específico en el DTPLUS, se consignará esta situación en el correspondiente a la reconsideración administrativa. Hecho lo anterior, se remitirán los antecedentes de la empresa y de la sanción o sanciones cursadas a la Unidad de Relaciones Laborales respectiva, dentro de los 10 días siguientes al ingreso de la solicitud en Oficina de Partes.

Por otra parte, tanto en el caso de incumplimiento de los requisitos de

admisibilidad de la solicitud, como cuando, siendo ésta admisible, la resolución del Jefe de la Inspección o de Conciliación fuere negativa, se aplicarán los procedimientos respectivos señalados en la Circular N° 88, del Departamento de Inspección, de 2001, referido a la formalidad del proceso de tramitación administrativa de la solicitud de reconsideración.

Las notificaciones que realice la Inspección respectiva, sea aceptando o rechazando la solicitud, deberán ser notificadas mediante correo certificado, conforme a lo dispuesto en el artículo 478 bis del Código del Trabajo, cuando la Empresa de Correos tenga habilitado dicho servicio en el sector donde tiene domicilio el empleador. De lo contrario, se notificará mediante un funcionario de la Inspección del Trabajo donde se encuentra el domicilio del recurrente.

El trámite descrito en el párrafo anterior deberá efectuarse dentro de los 15 días, contados desde que fue ingresada la solicitud en la Oficina de Partes.

3. Preparación y trámites previos a la capacitación

A partir de esta etapa del proceso, la responsabilidad recaerá en la Unidad de Relaciones Laborales de la Oficina pertinente, quien recibirá todos los antecedentes aportados por la Unidad de Fiscalización. Recibidos estos antecedentes, la Unidad de Relaciones Laborales procederá a lo siguiente:

- a) Mientras no se cuente con un módulo informático similar al módulo SIRELA por Sustitución de Multa, se deberá ingresar al empleador beneficiario a una planilla Excel con los campos

que el Servicio de Asistencia Técnica (SAT) remitirá a cada oficina.

- b) Notificar por escrito la aceptación de la solicitud de Reemplazo Parcial dentro del plazo de 15 días de ingresada en la Inspección o Centro de Conciliación y Mediación.
- c) Una vez que se tenga el número suficiente de empleadores (mínimo 15 máximo 25), o se acerque el cumplimiento de los dos meses de notificada la aceptación del Reemplazo Parcial del primero de los empleadores contenido en el listado, se deberá programar el curso efectuando las vinculaciones correspondientes, confeccionando la planilla Excel respectiva.
- d) Nombrar el Monitor que ejecutará la actividad de capacitación, previamente preparado para desarrollar esta función por el Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales.
- e) Notificar al empleador la(s) fecha(s), horario(s) y lugar donde se llevará a cabo la actividad de capacitación y preparar la misma en términos de coordinación logística. Esta notificación deberá practicarse antes del plazo de 40 días de notificada la aceptación de la solicitud de reemplazo parcial de multa.

Considerando que los Centros de Conciliación y Mediación no tienen Unidades de Relaciones Laborales, será el Encargado de la Unidad de Conciliación quien realizará el procedimiento ya señalado.

La concurrencia al curso de capacitación será en forma personal tanto del empleador propiamente tal, si es persona natural, como del representante legal, si es persona jurídica, no aceptándose otros representantes distintos a los señalados.

La fecha que se asigne para la capacitación deberá estar comprendida dentro de los 2 meses posteriores a la notificación a que hace referencia la letra b) anterior.

Sólo se admitirá como causal que justifique la inasistencia de la persona citada, el encontrarse impedida por razones de salud y/o por razones de fuerza mayor, tales como enfermedades permanentes que impidan su desplazamiento o permanencia en el curso, encontrarse privado de libertad, haber sido citado por los tribunales para el mismo día en que deba acudir a la capacitación o encontrarse en el extranjero, todo lo cual deberá ser acreditado mediante certificado médico u otro medio idóneo en cada caso, especialmente cuando se refiera a razones de fuerza mayor. Estas circunstancias, junto con justificar la inasistencia, dará lugar a que la persona sea citada nuevamente a un curso de capacitación en un plazo no superior a los 30 días. Cualquier otra situación de inasistencia *no deberá ser admitida como justificación*.

Cuando el empleador sea una persona natural y no pueda asistir por tener enfermedad permanente que impidan su desplazamiento y/o su permanencia en el curso, podrá asistir quien lo representa legalmente, premunido de poder mediante escritura pública.

Las notificaciones aludidas, podrán ser efectuadas a través de correo

certificado o bien por medio de un funcionario del Servicio, en los mismos términos señalados en los dos últimos párrafos del punto 2, precedente.

Cuando el empleador haya solicitado por escrito ser capacitado en un lugar distinto a la jurisdicción en que fue sancionado, por cambio de domicilio u otra razón, la oficina que autoriza el reemplazo parcial de la multa, deberá:

- Notificar al empleador la aceptación de el reemplazo parcial de la multa por programa de capacitación, dentro del plazo y con las formalidades indicadas anteriormente.
- Enviar un correo electrónico a la oficina de destino avisando tal circunstancia, indicando el nombre o razón social, RUT del empleador, domicilio, la(s) multa(s) beneficiada(s) con la Rebaja Parcial, el número de oficio y la fecha en que se le notificó la aceptación de la solicitud.
- Esta comunicación deberá efectuarse dentro de los 5 días corridos siguientes a la notificación al empleador, a fin que la oficina de destino pueda capacitarlo dentro de los 60 días de efectuada la notificación de la aceptación.

La oficina que efectuará la capacitación deberá registrar el empleador en el módulo SIRELA que se habilite o en la planilla Excel transitoria habilitada para estos efectos, vincular al empleador a un curso, y notificarlo acerca del lugar donde se desarrollará la actividad, el día o días y la(s) hora(s) de ejecución, mediante

oficio ordinario por correo certificado, el cual deberá incluir, además, información acerca de los efectos de su no comparecencia personal a la actividad. Si el empleador no puede ser notificado por correo certificado, se deberá notificar personalmente a través de uno de sus funcionarios.

Los efectos y causales de inasistencia serán las mismas que para los empleadores que son capacitados en la misma jurisdicción que la oficina que les cursó la sanción. Sin embargo, resolución final sobre la mantención de la sanción deberá ser aplicada por la Inspección de origen, a quien deberá haberle informado la Inspección capacitadora que el empleador no justificó su inasistencia remitiendo copia del informe del monitor suscrito por éste.

4. Ejecución de la capacitación

La capacitación será ejecutada bajo una de las siguientes modalidades:

- a) *Versión extendida*, de 6 horas cronológicas de duración, distribuidas en dos días distintos. Esta modalidad constituirá la regla general.
- b) *Versión corta*, de 4 horas cronológicas de duración, ejecutada en un solo día. Esta modalidad sólo podrá aplicarse en casos calificados, como cuando el desplazamiento de los empleadores beneficiarios deba cubrir extensas distancias desde su domicilio hasta el lugar de la capacitación.

Bajo ambas modalidades, la capacitación se desarrollará en la forma establecida en el manual denominado "Guía del Monitor", que previa-

mente será puesto a disposición de los relatores por el Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales, con las adecuaciones que corresponda realizar a cada realidad local.

En caso que no se lograra reunir el número suficiente de empleadores autorizados en una oficina para desarrollar la capacitación, el cual es estimado entre 15 y 25 empleados, el Director Regional del Trabajo respectivo podrá autorizar, mediante resolución, que dos o más Inspecciones puedan realizar, en conjunto y en un mismo acto, dicha capacitación. No obstante, para ejercer esta facultad, el Director Regional respectivo deberá considerar el domicilio de los empleadores autorizados, de forma que no implique una carga adicional relevante de desplazamiento geográfico para éstos. Esta medida deberá ser tomada a más tardar el día 40, contado desde que fue notificado el empleador beneficiado, a petición expresa de la inspección afectada.

Ejecutada la capacitación en su totalidad, y de acuerdo a lo planificado, el asistente será evaluado en el mismo acto, evaluación que sólo tendrá efectos para registro interno de la institución. Luego de la evaluación, todos los empleadores asistentes serán notificados que operó el Reemplazo Parcial de la Multa aplicada, respecto de la cual se solicitó el beneficio, a través de una resolución emitida por el Inspector que autorizó la Rebaja Parcial.

Posteriormente, el monitor deberá ingresar al SIRELA el informe correspondiente dentro del plazo de 5 días corridos, contados desde la ejecución de la actividad. Si no estuviera habilitado el módulo respectivo

vo, se registrará en planilla Excel y su resultado se comunicará a la Dirección Regional respectiva con copia al Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales, en el mismo plazo

5. Informe de la capacitación

El Monitor deberá confeccionar un informe final el cual incluirá la nómina de las personas que asistieron al curso, señalando quienes aprobaron y quienes no; la información de quienes no asistieron; los compromisos asumidos; y cualquier otra información que considere relevante para el cumplimiento de los objetivos que busca este programa de capacitación.

Dentro del mismo plazo de 5 días señalados en el último párrafo del número 4, relativo a Ejecución de la Capacitación, el Monitor deberá remitir su informe al Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales o de Conciliación, según sea el caso, o a quien haya definido el jefe de oficina, quien visará el ingreso de los datos en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) e ingresará los costos incurridos durante la ejecución del curso, para luego, dentro del plazo de 5 días corridos, contados desde el registro de los costos, entregar copia del informe al Jefe de la Inspección o Centro de Conciliación, para que éste proceda a dictar las respectivas resoluciones que rebajen las multas o se mantenga.

6. Efectos de la capacitación sobre la multa

6.1. Asistencia

La asistencia al programa de capacitación tendrá como resultado re-

bajar en un 90% del monto original, la o las multas por las cuales se ha solicitado el beneficio, debiendo el Jefe de Oficina en cuya jurisdicción se aplicó la o las sanciones, dictar una resolución que así lo establezca, en el formulario F-29, Resolución de Resultados de Sustitución/ Reconsideración Administrativa, actualmente en uso.

6.2. Inasistencia

La inasistencia a la actividad de capacitación tendrá como consecuencia mantener el monto original de la multa, lo que se informará al infractor conforme el mismo procedimiento que se utiliza para informar el resultado de solicitud de reconsideración administrativa de multa, usando el mismo formulario F-29.

Lo señalado en los párrafos anteriores es sin perjuicio de lo expuesto en el numeral 3 de esta Orden de Servicio, respecto de las ausencias justificadas.

7. Trámites posteriores

Una vez que el Jefe de la Inspección tome conocimiento del resultado de la actividad de capacitación, derivará los antecedentes a la Unidad de Fiscalización o de Conciliación y Mediación para que se instruya al Fiscalizador sancionador registrar los resultados de la capacitación en el SF 2000, conforme al informe de la misma:

- a) Si el empleador hubiere asistido a la actividad de capacitación, se procederá en todo de igual forma que en el trámite de reconsideración administrativa de multa. Es decir, utilizando el mismo formulario F-29, se consignará el monto fi-

nal en que queda la multa, considerando que este procedimiento especial contempla una rebaja del 90% de su monto original, el que se archivará en la carpeta de la empresa, previo registro en el SF 2000.

- b) Si el empleador injustificadamente no hubiere asistido a la actividad de capacitación, se mantendrá la multa original, utilizando para informar de ello el F-29, atendido el carácter de reconsideración administrativa de multa que se le ha dado al trámite en estos casos. En tal situación, se desactivará la reconsideración administrativa de la multa primitiva en el SF 2000, de la misma forma que se hace para la reconsideración administrativa en que el resultado ha sido mantener el monto original. Respecto de esta resolu-

ción que da cuenta del resultado sólo es factible el recurso de reclamo judicial.

Las jefaturas de las Divisiones de Relaciones Laborales y de Inspección, serán responsables de velar por la adecuada aplicación del procedimiento materia de esta Orden de Servicio, instruyendo al efecto a cada una de sus líneas la total observancia de lo dispuesto y emitiendo, en tanto se requiera, las circulares y/o instrucciones a que diere lugar su implementación.

Déjase sin efecto todo lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 14, de 29 de diciembre de 2005, siendo reemplazada por la presente a contar del 1°/09/2006.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

CIRCULAR

2.320 (extracto), 4.09.06.

Subsidios maternos. Complementa y modifica instrucciones impartidas por Circular N° 2.091.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-129, 02.06.

Tratamiento tributario de las cotizaciones voluntarias y/o depósitos de ahorro previsional voluntario que efectúen los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante Nacional, atendido que se encuentran afectos al artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, no obstante, su calidad de trabajadores independientes.

Se dirigió a esta Superintendencia, el Sr. Presidente de la Asociación de Prácticos Autorizados de Canales A.G., solicitando que este Organismo Fiscalizador instruyera a las A.F.P. en el sentido que las cotizaciones voluntarias enteradas por los Prácticos Autorizados de Canales en su cuenta de capitalización individual de la Administradora en que se encuentren incorporados, no obstante su calidad de trabajadores independientes, sean consideradas como cotizaciones voluntarias efectuadas en calidad de trabajador dependiente, del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, en la modalidad indirecta vía empleador, y así quede consignado en el Certificado N° 24.

Fundó su presentación en lo informado por el Servicio de Impuestos Internos mediante Oficio Ord. N° 459, de fecha 13 de febrero de 2005, que en síntesis sobre la base de lo dispuesto en el Decreto N° 398, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional que aprueba el Reglamento de Prácticos de Canales, señala que los Prácticos Autorizados serán nombrados por el Director General del Litoral y de la Marina Mercante, el que asimismo podrá poner término a su nombramiento, no ten-

drán la calidad de empleados de la Dirección General y sólo gozarán de los emolumentos que por los servicios prestados determine el reglamento respectivo, los que serán de cargo y costo del armador o agente de naves que haya solicitado sus servicios. Por lo que no tienen la calidad de trabajadores dependientes, y no obstante tal condición, la tributación que les afecta corresponde a aquella que en general se establece para los trabajadores del tipo antes señalado, según lo preceptuado expresamente por el inciso final del N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta.

Finalmente, se expresa en el aludido Oficio que sin perjuicio de lo señalado, el Servicio de Impuestos Internos no tiene competencia para calificar la calidad en que tales personas efectúan sus cotizaciones previsionales en las A.F.P., siendo estas entidades las más calificadas o competentes para conocer de tal materia, de acuerdo con los procedimientos y formularios con que cuentan para recaudar las cotizaciones de sus respectivos afiliados.

Precisados los antecedentes de hecho de la materia que se sometió a conocimiento y consideración de esta Superintendencia, este

Organismo, como medida para mejor resolver y dentro del ámbito de su competencia, informó a su vez al Servicio de Impuestos Internos que en virtud de los artículos 89 y 90 del D.L. N° 3.500, de 1980, toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema de Pensiones que establece este texto legal en la calidad de independiente, y la primera cotización efectuada a una Administradora, produce su afiliación al Sistema. Asimismo, el concepto de trabajador independiente para los efectos de afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, guarda relación con el que establece el Código del Trabajo, por lo que para efectos del derecho a la Seguridad Social y obtener los beneficios que establece el Sistema, el único requisito que se exige para que una persona en forma voluntaria pueda afiliarse en la calidad de trabajador independiente, es que desarrolle en forma autónoma o independiente, esto es, sin vínculo de subordinación o dependencia, cualquier profesión, ocupación lucrativa, oficio, trabajo o actividad mediante la cual obtenga un ingreso, y de ello deriva que para los efectos de los beneficios de seguridad social y forma de enterar las cotizaciones previsionales para pensiones y salud, no resulta jurídicamente procedente calificar ni homologar como trabajadores dependientes a los Prácticos Autorizados de Canales, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500.

En este orden de consideraciones, se solicitó al Servicio de Impuestos Internos un pronunciamiento respecto a si exclusivamente para efectos tributarios, atendido que en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, se incluyen en este número las rentas que obtengan en su calidad de tales los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y la Marina Mercante, resultaría procedente que se les aplicara el régimen

establecido en el N° 1 del inciso primero del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, pudiendo rebajar, de la base imponible del impuesto único de segunda categoría, el monto de la cotización voluntaria y/o depósito de ahorro previsional voluntario que estos contribuyentes efectúen de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del D.L. N° 3.500, hasta un monto total mensual equivalente a 50 U.F.

Por otra parte, y en este mismo contexto normativo, se señaló que el nuevo inciso tercero agregado al artículo 50 de la Ley de la Renta por el N° 5 del artículo 1° de la Ley N° 19.768, otorga el derecho a deducir de las rentas de la Segunda Categoría afectas al Impuesto Global Complementario a los depósitos de ahorro previsional voluntario y cotizaciones voluntarias que efectúen de conformidad a lo dispuesto en el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, sólo a los afiliados en la calidad de trabajadores independientes que sean contribuyentes personas naturales clasificados en el N° 2 del artículo 42 de dicha ley, deducción que se efectuará bajo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que establece el citado inciso tercero del artículo 50 de esta misma ley.

Por su parte, el Servicio de Impuestos Internos mediante Oficio Ord. N° 291, de fecha 26 de enero de 2006, en respuesta a la consulta formulada por esta Superintendencia, y luego de referirse a todas y cada una de las consideraciones efectuadas por este Servicio, informó que por disposición expresa del inciso cuarto del N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y la Marina Mercante Nacional, se rigen por las normas de los trabajadores dependientes, situación que naturalmente debe ser extensiva para todos los efectos tributarios que digan relación con las rentas que perciben por dicha actividad.

FIS-228, 03.06.***Cotizaciones previsionales de trabajadores chilenos en el extranjero.***

Se ha solicitado a esta Superintendencia aclarar lo señalado al recurrente por una institución internacional que ha contratado a varios chilenos informándoles que por Reglamento de Personal debe efectuarles cotizaciones previsionales en Chile, siempre que nuestra legislación así lo disponga. Asimismo, consulta si un chileno contratado por una empresa extranjera para trabajar en el exterior, está obligado o no a efectuar cotizaciones en una A.F.P. y, en tal caso, qué porcentaje de su sueldo correspondería a la cotización mensual y si existe un tope máximo de sueldo imponible.

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

1. En primer término, se debe consignar que de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, están obligados a cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles en su cuenta de capitalización individual en una Administradora de Fondos de Pensiones. Además, aquéllos deben efectuar la cotización adicional a que se refiere el inciso segundo de la citada norma del referido cuerpo legal. A su vez, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones, los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Por su parte, el artículo 19 del citado decreto ley dispone que las cotizaciones de los trabajadores dependientes deben ser declaradas y pa-

gadas por el empleador en la Administradora donde aquéllos estuvieren afiliados, las que serán deducidas de las remuneraciones de los trabajadores, que de acuerdo al artículo 16 del citado D.L. N° 3.500 tienen un límite máximo imponible de 60 Unidades de Fomento del último día del mes anterior al pago.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que de acuerdo al principio de la territorialidad de la ley chilena, consagrado en el artículo 14 del Código Civil, ésta es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros. No obstante, el artículo 15 del citado Código establece que en algunos casos la ley chilena produce efectos fuera de Chile. En consecuencia, si los contratos de trabajo entre la empresa internacional de que se trata y los trabajadores chilenos que quedarían sujetos a ellos no producirán sus efectos en Chile, el empleador no tiene las referidas obligaciones que le impone nuestra legislación, de retener y enterar aportes previsionales de ninguna especie en la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones.

En efecto, para que dicha obligación existiera sería necesario que tales contratos de trabajo se celebrasen en Chile, conforme a nuestra legislación laboral, sin perjuicio que por acuerdo de las partes los servicios se prestasen en un país distinto. Ahora bien, en este último caso, cabe precisar también que, si los contratos produjeren efectos en Chile, pero se tratase de trabajadores desplazados a países extranjeros acogidos a un convenio bilateral con nuestro país, también podrían encontrarse exceptuados de la obligación de cotizar en Chile, según lo estableciere dicho Convenio.

FIS-249, 03.06.**Publicidad de los actos de la Administración del Estado y protección de datos personales de personas naturales.**

Se ha dirigido a esta Superintendencia una persona consultando de qué forma este Organismo va adecuar su funcionamiento al nuevo artículo 8° de la Constitución Política, en relación de la publicidad de todo acto, entendido en sentido amplio por la Secretaría General de la Presidencia. Consulta asimismo si puede cualquier persona acceder a toda la información que existe en los Registros, o parte de ella sigue siendo privada.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

Primeramente, debe señalarse que la Ley N° 20.050 introdujo diversas modificaciones a la Constitución Política de la República, entre otras, en virtud del artículo 1° N° 3 se incorporó un nuevo artículo octavo a la Constitución Política de la República, estableciendo en su inciso segundo lo siguiente:

"Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o de éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional".

La disposición precedentemente transcrita reconoce a nivel constitucional el principio de la publicidad y transparencia de los actos del Estado, eleva de rango legal a constitucional dicho principio.

Con anterioridad al reconocimiento constitucional de esta materia, regía en este ámbito lo dispuesto en el inciso décimo del artículo

13 D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado" que establecía el secreto o reserva de los actos y documentos de la Administración del Estado en situaciones determinadas, disposición que fue reglamentada por el D.S. N° 26, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que dispuso que cada repartición debe dictar una resolución que declare los actos reservados o secretos.

Al entrar en vigencia el nuevo artículo 8° de la Constitución de la República, el 26 de agosto de 2005 (fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.050), ha quedado derogada tácitamente la referencia que hace el inciso décimo del artículo 13 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a la reserva o secreto establecido en disposiciones legales o reglamentarias, pues la disposición constitucional establece que este secreto o reserva de los actos o resoluciones y de sus fundamentos y procedimientos sólo podrá establecerse por medio de una ley de quórum calificado. Es decir, no se puede establecer la reserva o secreto señalados por medio de una ley simple o un reglamento.

En este contexto normativo, el citado D.S. N° 26, de 2001 fue derogado por el D.S. N° 134, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado en el Diario Oficial del 5 de enero de 2006.

En este orden de consideraciones, mientras se dicte la ley que establezca los casos

de secreto o reserva que se autorizarán, rige hoy a este respecto el artículo 8° de la Constitución de la República que tiene como regla general la publicidad y la transparencia de los actos de la Administración del Estado.

Ahora bien, en cuanto a los registros que dispone esta Superintendencia consistente en datos personales de personas naturales como son las bases de datos relativas a afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, su tratamiento se sigue rigiendo por la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada que protege y regula el tratamiento de los datos personales de las personas naturales, estableciendo derechos para los titulares de los mismos, obligaciones para los administradores de datos de carácter personal en registros o bancos de datos, además de

sanciones por el incumplimiento de sus disposiciones.

La aludida Ley N° 19.628 vino a amparar el derecho a la intimidad o a la privacidad de las personas naturales, desarrollando el derecho individual consagrado en el artículo 19 N°s. 4 y 5 de la Constitución de la República, que se refieren al respecto y protección de la vida privada y pública y la honra de las personas y su familia, y la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, respectivamente.

En consecuencia, respecto al tratamiento de datos personales de personas naturales contenidos en bases de datos, recibe aplicación la Ley N° 19.628 y la jurisprudencia administrativa referida a este tema, desarrollada por esta Superintendencia.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

24.308, 24.05.06.

Imparte instrucciones sobre cumplimiento de normas de probidad administrativa respecto a contratados a honorarios y Código del Trabajo.

Esta Contraloría General, en ejercicio de las atribuciones consagradas en el artículo 98 de la Constitución Política de la República, los artículos 1º, 6º y 9º de Ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, y en el artículo 52 de Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, ha estimado necesario impartir instrucciones relativas a la forma en que se debe cumplir con las normas sobre probidad administrativa, cuando se envíe a trámite de toma de razón y/o registro los decretos que aprueban contratos sobre la base de honorarios y aquéllos celebrados al amparo del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe recordar, que conforme con lo dispuesto en el artículo 54 de Ley N° 18.575, no pueden ingresar a cargos en la Administración del Estado, las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito. En concordancia con dicha norma, el artículo 38 letra e) de Ley N° 10.336, prescribe que esta Entidad no puede registrar ningún decreto o

resolución que nombre para un cargo público a cualquiera persona condenada por crimen o simple delito de acción pública o que hubiere sido inhabilitada para servir cargos u oficios públicos mediante una sentencia judicial.

Ahora bien, el único modo que tiene este Organismo para comprobar de modo fehaciente el cumplimiento de las normas legales citadas, es mediante un certificado de antecedentes útil para la Administración Pública, el que sólo puede ser solicitado por el servicio o municipio empleador.

De modo que en lo sucesivo, cuando esa Institución envíe a cumplir con el trámite de toma de razón y/o registro, actos administrativos aprobatorios de contratos sobre la base de honorarios o regulados por el Código del Trabajo, deberá adjuntar el respectivo certificado de antecedentes útil para el ingreso a la Administración Pública, conjuntamente con la declaración jurada de probidad exigida por el artículo 55 de la citada Ley N° 18.575.

25.157, 29.05.06.

Sobre pago del promedio de horas extraordinarias durante los feriados, licencias médicas o permisos con goce de remuneraciones, a los funcionarios de los servicios de salud que laboran en sistemas de turno rotativo distintos del tercer y cuarto turno, luego de las modificaciones introducidas al Decreto Ley N° 2.763, de 1979, por Ley N° 19.937.

La Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud solicita a esta Contraloría General que aclare si, después de las modificaciones introducidas al D.L. N° 2.763, de 1979 por Ley N° 19.937, corresponde el pago del llamado "promedio de horas extraordinarias", durante los feriados, licencias médicas o permisos con goce de remuneraciones, a los funcionarios que laboran en sistema de turno rotativo distintos del tercer y cuarto turno, aplicando al efecto lo dispuesto en la jurisprudencia contenida en los Dictámenes N°s. 38.702 y 45.195, ambos de 1998, 48.410, de 2001 y 36.226, de 2003.

Lo anterior, atendido que en virtud de las modificaciones introducidas por la referida ley, en la actualidad la asignación de turno que establece el artículo 94 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud –que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2.763, de 1979, y de Leyes N° 18.933 y N° 18.469–, sólo favorece a los funcionarios que se desempeñan en tercer y cuarto turnos, y no a los que laboren en otros sistemas de turnos, los que, por otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 97 del mismo cuerpo legal y en las instrucciones impartidas por el Ministerio de Salud, han dejado de percibir el pago del "promedio de horas extraordinarias" mientras hacen uso de esos derechos estatutarios.

Requerido su informe, la Subsecretaría de Redes Asistenciales, mediante Oficio N° 280, de 2006, concluye, en síntesis, que desde la entrada en vigencia de Ley N° 19.937 y

conforme al actual artículo 97 del D.F.L. N° 1, de 2005, antes citado, el pago del promedio de las horas extraordinarias trabajadas en cualquier sistema de turno o en cualquier otra modalidad de desempeño, no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 97 referido, pues éste declara que las horas extraordinarias no constituyen remuneración permanente para ningún efecto legal, cualquiera sea el motivo de su origen.

Agrega que desde la entrada en vigencia de dicha norma, no corresponde aplicar la interpretación jurisprudencial relativa al pago de horas extraordinarias durante el uso de derechos estatutarios –al menos en el ámbito de los establecimientos de los Servicios de Salud–, razón por la cual el Ministerio de Salud, mediante Oficio Ordinario N° 797, de 2005, ordenó poner término a dicho pago durante los períodos de ausencia al trabajo por causas justificadas.

Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que en virtud de una reiterada jurisprudencia contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 26.356, de 1997; 38.702 y 45.195, ambos de 1998; 34.788, de 1999; 24.305, 36.917, 48.410, todos de 2001; 3.862, de 2002; y, 36.226, de 2003, esta Contraloría General ha interpretado que excepcionalmente procede el pago de remuneraciones por trabajos extraordinarios durante feriados, licencias médicas y permisos con goce de remuneraciones, sólo tratándose de servidores que cumplan con los requisitos que la misma jurisprudencia se ha encargado de precisar, y que más adelante se indican.

Este beneficio de origen jurisprudencial, conocido como el "pago del promedio de horas extraordinarias" –cuyo monto dependerá del carácter variable o invariable de las horas extraordinarias de que se trate–, ha sido de aplicación excepcional y restrictiva, previo cumplimiento de las condiciones que la citada jurisprudencia ha fijado al efecto.

De este modo, conforme al desarrollo jurisprudencial de la materia, para que un funcionario pueda percibir el pago de las horas extraordinarias mientras hace uso de los aludidos beneficios estatutarios, es necesario que: 1) labore en establecimientos que cuenten con unidades que deben prestar servicios continuamente y que no pueden paralizarse sin grave daño para la prestación del servicio público; 2) se desempeñe de manera habitual y permanente fuera del horario normal de trabajo en razón de la referida naturaleza del servicio al que pertenece, desempeñándose en algunas oportunidades de día, en otras de noche y en cualquier día del año; y, 3) que estén incorporados formalmente a un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes.

Ahora bien, en lo que dice relación con la aplicación de dicha jurisprudencia a los servidores que se desempeñan en los servicios de salud a que se refiere el artículo 16 del D.F.L. N° 1, de 2005, cabe recordar que por Ley N° 19.937 se estableció un nuevo beneficio remuneratorio al que se refiere el Título V del citado decreto con fuerza de ley, denominado "De la asignación de turno", cuyos artículos 94 al 97 tratan dicha asignación y las horas extraordinarias. Por lo tanto, en la actualidad, la materia por la que se consulta se encuentra expresamente regulada por las normas legales citadas.

En lo que respecta al primer beneficio, el artículo 94 establece una asignación de turno para el personal de planta y a contrata de los servicios de salud señalados en el artículo 16 del mismo cuerpo legal, regidos por Ley N° 18.834 y el D.L. N° 249, de 1974, que labora efectiva y permanentemente en puestos de trabajo que requieren atención las 24 ho-

ras del día, durante todos los días del año, en un sistema de turno integrado por cuatro o tres funcionarios, quienes alternadamente cubren ese puesto de trabajo, en jornadas de hasta doce horas, mediante turnos rotativos, que podrán comprender un número de horas superior a la jornada ordinaria de trabajo del funcionario.

Dicha asignación está destinada a retribuir pecuniariamente al referido personal el desempeño de jornadas de trabajo en horarios total o parcialmente diferentes de la jornada ordinaria establecida en el artículo 65 del D.F.L. N° 29, de 2004 –que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo–, incluso en horario nocturno y en días sábado, domingo y festivos, acorde con las necesidades de funcionamiento asistencial ininterrumpido de los establecimientos de salud.

A su vez, el artículo 95 se ocupa de establecer las características de la citada asignación declarando que ella es imponible sólo para efectos de pensiones y salud y que es incompatible con la asignación establecida en la letra c) del artículo 98 del referido Estatuto, es decir, con las horas extraordinarias. Asimismo, dispone que el personal que labora en los sistemas de turno que dan derecho a este beneficio no podrá desempeñar trabajos extraordinarios de ningún tipo, salvo en las circunstancias excepcionales que se indican, en las cuales es aplicable el inciso segundo del artículo 66 del citado Estatuto Administrativo, en virtud del cual dichos trabajos extraordinarios deberán compensarse con descanso complementario y en caso de no ser ello posible por razones de buen servicio, serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 96, y en lo que interesa al caso, para tener derecho a la asignación de turno de que se trata los funcionarios deben estar formalmente destinados –en la forma que indica– a prestar servicios en los puestos de trabajo cuya jornada sea ininterrumpida, percibiéndolo-

la mientras se encuentren en funciones en los puestos de trabajo mencionados, e integren el sistema de turnos rotativos cubiertos por cuatro o tres funcionarios, manteniendo el derecho a percibirla durante los períodos de ausencia con goce de remuneraciones originados por permisos, licencias y feriado legal.

Como puede apreciarse –y según consta de la historia fidedigna del establecimiento de las normas citadas– con la asignación de turno se buscó reemplazar el pago de las horas extraordinarias a quienes se desempeñaban en los sistemas de cuarto y tercer turno. De este modo, puede afirmarse que la referida asignación está destinada a compensar el trabajo del personal que se desempeña en los referidos sistemas de turnos rotativos cubiertos por cuatro o tres funcionarios, no siendo aplicable –tal como lo señala la Subsecretaría de Redes Asistenciales en su informe– a otras modalidades de trabajo en turno que puedan ser identificables en los establecimientos dependientes de los Servicios de Salud, ni menos a otras situaciones que no constituyan sistemas de turno.

Ahora bien, respecto de estas otras situaciones, por las cuales se consulta, esta Contraloría General debe precisar que la normativa aplicable en la actualidad es el artículo 97 del D.F.L. N° 1, de 2005, norma que se refiere a las horas extraordinarias que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 98 letra c) del Estatuto Administrativo antes citado, pueden percibir los funcionarios de planta y a contrata de los servicios de salud señalados en el artículo 16 de dicho cuerpo legal, regidos por el referido cuerpo estatutario y el D.L. N° 249, de 1974, "cualquiera sea el motivo de su origen". Conforme al señalado artículo 97, estas horas extraordinarias no constituirán remuneración permanente para ningún efecto legal y en consecuencia, no se percibirán durante los feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones.

De este modo, según lo dispuesto en los artículos 94 al 96 antes comentados, el artículo 97 recién citado, sólo puede estar refe-

rido a aquellos funcionarios de los servicios de salud indicados que no estén afectos al sistema de turno integrado por cuatro o tres funcionarios, toda vez que éstos perciben una asignación especial que es incompatible con las horas extraordinarias, y –como se ha dicho– no pueden desempeñar trabajos extraordinarios de ningún tipo, salvo la excepción antes aludida.

Lo anterior, atendido que, por una parte, el artículo 97 no discrimina en cuanto al motivo que origina la percepción de las horas extraordinarias a que se refiere, y por otra, a que limitar el alcance de este artículo a los sistemas de trabajo a que se refiere la asignación de turno priva de efectos a la norma –dada la incompatibilidad declarada por el artículo 95–, contrariando el principio de hermenéutica según el cual debe preferirse la interpretación de la norma jurídica conforme a la cual ésta pueda surtir efectos y desechar aquella que conduzca a su ineficacia, como lo ha precisado este Organismo Contralor en el Oficio Circular N° 70.118, de 1970.

De conformidad con lo expuesto precedentemente, cabe concluir que los funcionarios de los servicios de salud que no se desempeñen en sistemas de turno cubiertos por cuatro o tres funcionarios, y que realicen trabajos extraordinarios en cualquier otra modalidad, sólo tienen derecho al pago de las horas extraordinarias con las limitaciones establecidas por el artículo 97 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud. Esto es, no podrán percibirlas durante los feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones, no siendo aplicable a su respecto la jurisprudencia administrativa antes citada, que hizo precedente el pago de las horas extraordinarias cuando se hace uso de dichos beneficios estatutarios, toda vez que este derecho de carácter excepcional ha perdido eficacia jurídica, luego de la vigencia de la normativa que rige la materia en los servicios de salud aludidos, correspondiendo ahora aplicar a sus funcionarios lo dispuesto en el comentado artículo 97, tal como lo señala la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

21.042, 5.05.06.***Aclara aplicación de normas transitorias del Estatuto Docente respecto de concursabilidad de cargos de directivos docentes.***

La Contraloría Regional del Bío-Bío ha remitido las presentaciones de las Municipalidades de Cabrero y Laja, respectivamente, mediante las cuales formulan diversas consultas acerca de la aplicabilidad de los artículos 37 y 38 transitorios de Ley N° 19.070.

Sobre el particular, cabe señalar que respecto de la consulta acerca de cuándo debe cesar en su cargo y si corresponde pagar las remuneraciones de los meses de enero y febrero, a un director de escuela de 71 años de edad, que se ha desempeñado en tal calidad desde el año 1981 y que ha manifestado su intención de postular al concurso convocado los primeros días de enero de 2006, cumple con remitir para su conocimiento fotocopia del Dictamen N° 7.751 de 2006 en que esta Contraloría se ha pronunciado sobre la materia.

Por otra parte, la Municipalidad de Laja plantea la situación de tres directores que se desempeñan en este cargo desde el año 1981, consultándose, en primer término, si deben cesar al 31 de diciembre de 2005.

Al respecto, dable es manifestar que de conformidad con lo expresado en el Dictamen N° 7.751 de 2006, los directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal, cesarán en su cargo el 28 de febrero de 2006, manteniendo hasta esa data su designación en tales empleos y, por consiguiente los beneficios remuneratorios asociados a estos.

Precisado lo anterior, es menester distinguir entre los directores que han cumplido la edad para jubilar y quienes no lo han hecho.

Se consulta si un director que está en situación de jubilar por edad, puede postular

al concurso que se convoque para proveer el citado cargo.

Cabe precisar, que como lo ha concluido, el Dictamen N° 7.751 de 2006, no se aprecia impedimento legal para que los profesionales de que se trata postulen a los concursos que serán convocados en cumplimiento de la ley.

Respecto de los directores que no han cumplido la edad de jubilación se plantea si en el evento de mantenerse en la dotación, deben dejar de percibir el porcentaje de la asignación de responsabilidad directiva.

Al efecto, cabe anotar que sólo si el profesional de la educación es designado en una función docente directiva mantendrá la asignación respectiva en el porcentaje correspondiente.

Ahora bien, si el director saliente postula al concurso y no es elegido puede también optar por mantenerse en la dotación, caso en el cual podrá asimismo percibir la asignación de responsabilidad directiva si es nombrado en una función de ese tipo.

En ambos casos, los profesionales de la educación no tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 38 transitorio al haber agotado su derecho a optar, pero sí podrán impetrar el beneficio indemnizatorio contemplado en el artículo 2° de Ley N° 19.070.

Es menester aclarar que si el director opta por mantener en la dotación hasta cumplir la edad de jubilar, el cargo en que se designe se suprimirá de aquélla al cumplirse el citado requisito.

Finalmente se requiere un pronunciamiento en orden a si los artículos 37 y 38 transitorios les son aplicables a los cargos de subdirectores, inspectores generales, jefes de Unidades Técnico Pedagógicas y orientadores.

Al respecto, es dable precisar que estos artículos se encuentran referidos exclusivamente a los concursos regulados en los artículos 32 y 34 de Ley N° 19.070.

El artículo 32, se refiere a los concursos destinados a la provisión de cargos de directores, esto es, profesionales de la educación

que cumplen, como función principal, la función de docencia directiva y, el artículo 34, alude al nombramiento de Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal, cargo a su vez también propio de la docencia directiva regulada por el artículo 7° de Ley N° 19.070.

De este modo, por tanto, las plazas servidas por los docentes directivos y técnico pedagógicos, aludidos no son de aquellas consideradas por la normativa transitoria en examen, por lo que no deben ser concursadas en los términos allí indicados.

28.494, 19.06.06.

No son beneficiarios de asignación familiar contemplada en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social los alumnos mayores de 18 años y menores de 24 que estudian en universidades extranjeras.

La Superintendencia de Seguridad Social ha solicitado a esta Contraloría General la reconsideración de su Dictamen N° 39.484, de 2002, en el cual concluyó que el padre de un alumno que realiza estudios universitarios en Bolivia, tenía derecho a la asignación familiar correspondiente.

Para arribar a tal conclusión, en dicho pronunciamiento se tuvo en consideración, por una parte, que de acuerdo a lo establecido en la Convención de México sobre Ejercicio de las Profesiones Liberales, suscrita entre otros países por Chile y Bolivia, los certificados de estudios preparatorios o superiores expeditos a favor de nacionales de uno de ellos producen en todos los demás países los mismos efectos que les atribuye la ley de la República de donde emanen. Por otra parte, en ese dictamen se precisó que para obtener la asignación de que se trata era necesario que el interesado acreditara con un certificado debidamente legalizado, que el estableci-

miento que impartía esa enseñanza superior perteneciera al Estado boliviano o hubiera sido reconocido por éste.

La Superintendencia ocurrente expresa al respecto que, por regla general, los estudios realizados en el extranjero no habilitan para causar asignación familiar, ya que ni las entidades educacionales extranjeras, ni sus planes y programas están reconocidos en nuestro país.

El Ministerio de Educación informado sobre el particular, ha manifestado que de acuerdo con la normativa aplicable para el pago de la asignación familiar es necesario que el causante se encuentre cursando estudios en una institución del Estado o que ésta haya obtenido el reconocimiento estatal.

Añade que de acuerdo con el mandato contenido en el artículo 19 N° 11 de la

Constitución Política, la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N° 18.962, estableció los requisitos para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel, regulando materias tales como los tipos de instituciones que pueden optar a ese reconocimiento por parte del Estado, la forma como deben constituirse tales entidades y sus respectivas competencias.

Por último, señala que la existencia de ciertos acuerdos internacionales bilaterales en materia de reconocimiento de estudios en el extranjero, de conformidad con las citadas normas, no implica hacer extensivo el reconocimiento oficial del Estado a las instituciones extranjeras, ya que lo que se reconoce mediante dichos tratados son los estudios, es decir, los títulos y grados obtenidos en el extranjero.

Al respecto, cumple esta Entidad de Control con expresar, desde luego, que el D.F.L. N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social –que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía, para los trabajadores de los sectores público y privado, contenidas en los D.L. N°s. 307 y 603, ambos de 1974–, establece en su artículo 3°, letra b), que serán causantes de asignación familiar los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste, en las condiciones que determine el reglamento.

Similares términos emplea el artículo 4° de dicho reglamento, aprobado por Decreto N° 75, de 1974, de la misma Secretaría de Estado, el cual agrega que tal reconocimiento deberá efectuarse en las condiciones establecidas en el artículo 27, norma reglamentaria que en el caso de los estudiantes mayores de 18 años que causen asignación familiar, exige que dicha calidad sea certificada por la

autoridad educacional que corresponda, en cada período regular de estudios.

A su turno, el artículo 26 del mismo texto dispone que el Ministerio de Educación Pública, dentro del plazo de 60 días, contados desde la fecha de publicación de ese decreto, deberá remitir a la Superintendencia de Seguridad Social la nómina de los establecimientos de enseñanza media, normal, técnica, especializada y superior de carácter estatal o que se encuentren reconocidos por el Estado, y, en lo sucesivo, dentro del mes de enero de cada año, le comunicará las alteraciones o modificaciones que dicha nómina haya experimentado, a fin de que ésta pueda ser actualizada.

Como puede apreciarse, de la normativa citada se infiere claramente que uno de los requisitos exigidos para ser causante de la asignación de que se trata, en el caso de los hijos estudiantes mayores de 18 años y hasta los 24 años de edad, es el de encontrarse cursando los estudios regulares que indica, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste.

Ahora bien, cuando el mencionado artículo 3° letra b) del D.F.L. N° 150, señala como causantes de asignación familiar a los hijos que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior "en institutos del Estado o reconocidos por éste, en las condiciones que determine el reglamento", es incuestionable que se está refiriendo a los establecimientos del Estado de Chile o reconocidos por nuestro país, y, por lo mismo, según se ha señalado, las disposiciones reglamentarias imponen al Ministerio de Educación la obligación de confeccionar una nómina anual que contendrá los establecimientos de las diversas categorías de la enseñanza, de carácter estatal o que se encuentren reconocidas por el Estado de Chile.

En este sentido, cabe mencionar que la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, N° 18.962, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1,

de 2005, del Ministerio de Educación, en su Título III sobre Reconocimiento Oficial del Estado a las Instituciones de Educación Superior contempla el procedimiento conforme al cual debe efectuarse dicho reconocimiento.

Atendido lo expuesto, no es dable entender que quienes realizan estudios en el extranjero puedan ser considerados como causantes de asignación familiar, por cuanto los establecimientos de enseñanza extranjeros, no cumplen el requisito de haber sido reconocidos por el Estado de Chile, tal como lo ha manifestado esta Entidad Fiscalizadora, a través de los Dictámenes N°s. 30.954, de 1973 y 58.203, de 1977, entre otros.

En nada obsta a lo expuesto la existencia de convenios internacionales sobre ejercicio de profesionales liberales que permiten reconocer validez en Chile a los certificados de estudios superiores otorgados en los países con los cuales se han celebrado dichos acuer-

dos, puesto que el beneficio de la asignación familiar atiende al reconocimiento por el Estado de Chile de los establecimientos que imparten la enseñanza y no a los efectos que tienen los aludidos certificados de estudios efectuados en el exterior, como bien lo ha precisado, por ejemplo, el Dictamen N° 64.422, de 1966, de esta Contraloría General.

En consecuencia, cabe concluir que los alumnos mayores de 18 años y menores de 24 que estudian en universidades extranjeras no son beneficiarios de la asignación familiar contemplada en el D.F.L. N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni aún en aquellos casos en que existan convenios internacionales sobre ejercicio de profesiones liberales con el país de que se trate.

Por consiguiente, se reconsidera en el sentido expuesto, el mencionado Oficio N° 39.484, de 2002, al igual que el Dictamen N° 35.426, de 1994, de esta Contraloría General, en el que aquél se fundamentó.

28.876, 20.06.06.

No procede que la empresa de Correos de Chile otorgue créditos en dinero a organizaciones sindicales.

Se ha dirigido a la Contraloría General el Sindicato Nacional de Técnicos Profesionales, Técnicos Postales y Supervisores de la Empresa de Correos de Chile, solicitando un pronunciamiento respecto de la legalidad de los créditos en dinero que la empresa de Correos de Chile ha otorgado a algunas organizaciones sindicales con el objeto de que éstas financien proyectos de inversión.

Hace presente que la actual administración de la Empresa mencionada, desde el mes de julio del año 2002 ha otorgado créditos en dinero a una de las cinco organizaciones sin-

dicales que funcionan en la entidad, sin interés y sin ningún tipo de resguardo para asegurar su pago.

Asimismo, señala que pese a que existen saldos pendientes la Empresa ha continuado otorgando préstamos, los que han incrementado considerablemente el monto de la deuda.

Por último, indica que debido a su carácter de empresa autónoma del Estado, Correos de Chile no está facultada para otorgar créditos en dinero a terceros, por lo que se trataría

de una situación irregular en la cual estarían comprometidos dineros fiscales.

Requerida de informe sobre la materia, la Empresa de Correos de Chile, mediante nota de 16 de febrero de 2006, aduce que de conformidad con la ley que la creó, D.F.L. N° 10, de 1981, de Telecomunicaciones, su personal se rige por las normas del Código del Trabajo, y que en el marco de dicho cuerpo normativo, los socios del Sindicato Nacional de Trabajadores convinieron en solicitar a la Empresa anticipos de dinero con el objeto de establecer un centro recreacional y deportivo con cargo a los descuentos de sus cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, las que fueron previamente acordadas por sus afiliados para este cometido. Agrega que en similares condiciones se otorgó un anticipo de dinero al Sindicato Nacional de Carteros y Afines para el arrendamiento y equipamiento de una nueva sede sindical. Por último, indica que los proyectos financiados de esta forma se inscriben íntegramente en los fines propios de las asociaciones sindicales a que se refiere el artículo 220 del Código del Trabajo, que el anticipo de cuotas en la forma expuesta no se encuentra prohibido por la ley y que se han adoptado los resguardos de reajustabilidad en lo concerniente a la devolución de dichos anticipos, en los términos del artículo 63 del Código citado.

Sobre el particular cumple manifestar, en primer término, que la Empresa de Correos de Chile, conforme estipula el artículo 1° del citado D.F.L. N° 10, es una persona jurídica de derecho público y constituye una empresa pública creada por ley.

En cuanto a la materia de la consulta, cabe precisar que con fecha 17 de enero de 2005 la Empresa de Correos de Chile, representada por su Gerente General, firmó un acuerdo con el Sindicato Nacional de Trabajadores en virtud del cual se acordó anticipar a este último la suma de \$ 56.268.000. En el mismo acto, el aludido sindicato facultó a la Empresa para descontar y retener mensualmente la suma de \$ 1.750.000 de las cuotas

sindicales extraordinarias acordadas previamente, con el objeto de aplicarlas a la devolución de dicho anticipo, a contar del mes de mayo de 2005 y hasta completar el monto adelantado. Posteriormente, el 1° de septiembre del mismo año se firma un convenio entre las mismas entidades, por el que se convino un nuevo anticipo de dinero en similares condiciones, por un monto de \$ 66.000.000, pero esta vez con cargo a las cuotas sindicales ordinarias en proporción a un descuento de \$ 2.000.000 mensuales. Asimismo, el aludido sindicato se comprometió a que una vez finalizadas las obras de instalación y habilitación del centro antes mencionado y dentro del plazo de 90 días recurrirían al sistema bancario para obtener el respectivo financiamiento con la única y exclusiva finalidad de pagar los anticipos de las cuotas ordinarias a la Empresa, y facultó a esta última para descontar mensualmente de dicha cuota sindical una suma no inferior a \$ 5.000.000 en caso de que no se obtuviera dicho crédito.

Una figura similar a la anteriormente descrita se utilizó respecto del Sindicato Nacional de Carteros, con cuyos representantes la Empresa de Correos de Chile firmó un acuerdo con el objeto de anticipar la suma de \$ 3.510.000 con cargo a las cuotas sindicales extraordinarias con las que sus afiliados convinieron contribuir al arrendamiento y equipamiento de una nueva sede sindical. En dicha oportunidad el aludido sindicato autorizó a la Empresa para descontar y retener de sus afiliados la suma de \$ 702.000 mensuales a partir del mes de mayo de 2005 y así sucesivamente hasta que se complete el monto adelantado.

En todos los casos mencionados se acordó reajustar los montos anticipados conforme al Índice de Precios del Consumidor.

Ahora bien, conforme al artículo 1°, inciso segundo, de Ley N° 18.575, sobre Bases de la Administración del Estado, la Empresa de Correos de Chile, como empresa pública creada por ley, forma parte de la Administración del Estado. En tal condición está sujeta

al principio de juridicidad, consagrado en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política, con arreglo al cual dicha entidad sólo puede desarrollar las funciones y ejercer las atribuciones que expresamente le encomienda el ordenamiento jurídico vigente. (Aplica Dictamen N° 40.242, de 2005).

De acuerdo a lo anteriormente señalado, la Empresa requiere de una norma expresa que la autorice a desarrollar las actividades descritas.

Por ende, para paralizar tales anticipos se requeriría de una norma jurídica que lo permitiera, y que no existe en la actualidad, ya que el anticipo de dineros significa incurrir en un gasto extraordinario que no corresponde a los objetivos que le compete desarrollar a la Empresa de acuerdo a lo que estipula la normativa que la rige y, además, constituiría para los beneficiados el otorgamiento de una franquicia especial que sólo dicho ordenamiento podría habilitar.

Cabe agregar que el personal de la Empresa de Correos de Chile se rige por las normas de la legislación laboral y previsional común, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 10 de su ley orgánica.

De la misma manera, los sindicatos de trabajadores, conforme a lo establecido por el artículo 222 del Código del Trabajo, gozan de personalidad jurídica y su patrimonio se encuentra constituido entre otros ingresos por

los aportes de sus afiliados en virtud de cuotas sindicales ordinarias y eventualmente extraordinarias cuando así hayan sido determinadas para financiar proyectos o actividades, siendo el empleador, en este caso la Empresa de Correos de Chile, el llamado a descontar dichas cuotas de sus remuneraciones conforme lo estipulan las normas del Capítulo VI, del Libro III, del mencionado Código.

Sin embargo, dicha normativa no faculta en caso alguno para otorgar anticipos con cargo a esos descuentos, como podría hacerlo un particular, no sometido al principio de juridicidad al que se encuentran subordinados los Organos de la Administración del Estado.

Por último, el hecho de que el artículo 257, del Código del Trabajo, autorice a las organizaciones sindicales para adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título, no implica, en lo absoluto, que Correos de Chile pueda exceder, en sus actuaciones, el marco legal que lo rige.

En mérito de lo expuesto se concluye que la Empresa de Correos de Chile, al otorgar los créditos en dinero a que se ha hecho referencia, ha excedido sus facultades legales y, por tanto, deberá abstenerse en el futuro de realizar este tipo de actos. Cabe dejar sentado, además, que esa Empresa deberá determinar, mediante los procedimientos disciplinarios que procedan, las eventuales responsabilidades administrativas que derivan de las operaciones objetadas.

26.280, 5.06.06.

Aclara aplicación de normas del Estatuto Docente respecto de concursabilidad de cargos de directores de establecimientos educacionales municipales.

Contraloría Regional de Coquimbo ha remitido la presentación del Alcalde de la Municipalidad de Illapel, en que solicita un pronunciamiento sobre diversas materias, relativas a la aplicación de las modificaciones introducidas por Ley N° 20.006 –que establece concursabilidad de los cargos de directores de establecimientos educacionales municipales–, al D.F.L. N° 1, de 1997, de Educación –texto refundido de Ley N° 19.070–, en los casos que indica.

Al efecto, consulta, en primer término, sobre la forma de proceder cuando habiéndose convocado concurso público de antecedentes y oposición para proveer vacantes de directores, no sea posible preseleccionar una quina de postulantes; en segundo lugar, si cabe declarar desierto un concurso en el evento que la Comisión Calificadora considere que los postulantes no reúnen los requisitos de competencia e idoneidad para proveer la plaza concursada. Por último, requiere se determine la indemnización que le correspondería, acorde con el artículo 38 transitorio, del Estatuto Docente, al director del Liceo Politécnico "Pablo Rodríguez Caviedes", don XX., quien después de servir su cargo por más de 20 años, ha decidido no postular en el concurso que debe llamarse durante el año 2006, destinado a renovar dicha plaza directiva, por cumplir la edad de jubilación.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 32, de Ley N° 19.070 –reemplazado por el artículo único, N° 1, de Ley N° 20.006–, previene, en lo que interesa, que las vacantes de directores serán previstas mediante concurso público de antecedentes y oposición, certámenes que se desarrollarán en dos etapas:

- a) En la primera etapa, la Comisión Calificadora preseleccionará una quina de postulantes, de acuerdo con sus antecedentes, y
- b) En la segunda etapa, los postulantes preseleccionados deberán presentar una propuesta de trabajo para el establecimiento, sin perjuicio de rendir otras pruebas, las que serán establecidas a través del llamado a concurso para el cargo, que la Comisión Calificadora considere necesarias para evaluar las competencias y la idoneidad del postulante.

El inciso segundo de la disposición en comento, agrega que en aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el número de postulantes preseleccionados podrá ser inferior a cinco, con un mínimo de dos si no hubiera más postulantes que cumplan con los requisitos.

Precisado lo anterior, y en lo concerniente a la primera consulta planteada, es necesario tener en consideración el criterio sustentado por este Organismo de Control contenido en el Dictamen N° 7.751, de 2006, en el sentido que el certamen correspondiente deberá proseguir hasta su término, aun cuando en éste no existan cinco postulantes –o dos, tratándose de comunas que tengan menos de diez mil habitantes–, que pasen a la siguiente etapa.

De acuerdo con lo expuesto, únicamente verificándose la circunstancia de que no haya algún postulante que satisfaga los requisitos contemplados para el cargo concursado, la autoridad competente deberá convocar a un nuevo concurso.

En lo referido a la siguiente interrogante formulada, es oportuno destacar que si en el desarrollo de la segunda etapa de un concurso de directores de un establecimiento educacional, existen postulantes que no cumplen con determinados requisitos, a la Comisión Calificadora sólo le compete indicar tal circunstancia en el respectivo informe fundado, y proceder igualmente a evaluar y asignar puntajes a cada uno de ellos, en los factores indicados en el artículo 33, inciso 2º, de Ley N° 19.070, presentándole el listado de los participantes al Alcalde, quien deberá nombrar al primer lugar ponderado, acorde lo dispone el inciso 3º, del referido ordenamiento estatutario. (Aplica criterio en el Dictamen N° 39.106, de 2003).

Ello, en atención a que tanto la Comisión Calificadora como el Alcalde, carecen de competencia para declarar desierto un concurso, toda vez que ni Ley N° 19.070 ni su reglamento, contenido en el Decreto N° 453, de 1991, de Educación, les otorgan facultades en ese sentido, de manera que siendo el concurso el modo legal de proveer los empleos públicos, no puede desconocerse el derecho de quienes reuniendo los requisitos legales han postulado a un cargo, a ser considerados en su provisión, puesto que la realización de un certamen origina un vínculo jurídico que no puede disolverse por la mera voluntad de la autoridad administrativa, la que tiene la obligación de resolverlo eligiendo dentro de los postulantes al más calificado para ocuparlo. (Aplica criterio contenido en los Dictámenes N°s. 49.891, de 2000 y 34.643, de 2001).

Finalmente, en cuanto a la última consulta planteada, se ha podido constatar de conformidad con los antecedentes tenidos a la vista que se bien el interesado cuenta con un nombramiento anterior a la fecha de publicación de Ley N° 19.410, habiendo servido su cargo desde hace más de 20 años al 31 de diciembre de 2004, no es menos efectivo que a la fecha de la convocatoria a concurso relativa al cargo de director del Liceo Politécnico "Pablo Rodríguez Caviedes", contaba con la edad de jubilación de 65 años, razón por la cual no le es aplicable a su situación lo dispuesto en el artículo 38 transitorio del Estatuto Docente.

En efecto, del tenor de la aludida norma legal, se desprende inequívocamente que las franquicias que otorga se extienden sólo hasta cumplir la edad de jubilación, de modo tal que la fecha de cumplimiento de dicha edad determina el momento en que se produce la supresión del cargo de la dotación docente y, por ende, el término de la relación laboral docente, debiendo dictarse el correspondiente decreto que así lo consigne. (Aplica Dictamen N° 7.751, de 2006).

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, en la medida que en el caso descrito el profesional de la educación cumpla con los supuestos previstos en el artículo 2º transitorio de Ley N° 19.070, podrá hacer valer a la época de su alejamiento de la entidad, la indemnización que este precepto reconoce.

29.014, 21.06.06.

Docentes que se nieguen sin justificación a realizar pertinente evaluación, deben ser sancionados conforme al artículo 36 del inciso 4° de Ley N° 20.079.

Alcalde de la Municipalidad de El Monte ha remitido un sumario administrativo que se instruyera a un grupo de profesionales de la educación de su dependencia, por haberse negado a someterse al proceso de evaluación docente correspondiente al año 2005, al término del cual, mediante Resoluciones N°s. 13 y 14 de 2006, sobresee y aplica como medida disciplinaria la señalada en el artículo 36 de Ley N° 20.079.

Sobre el particular, cabe anotar que el inciso 4° del artículo 36 de Ley N° 20.079, dispone que los profesionales de la educación que deban ser evaluados de conformidad al artículo 70 del D.F.L N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación –Ley N° 17.070–, y se negaren a ello sin causa justificada, se presumirán evaluados en el nivel de desempeño insatisfactorio, no tendrán derecho a los planes de superación profesional, mantendrán su responsabilidad de curso y la obligación de evaluarse al año siguiente.

Como puede advertirse, de la disposición legal se desprende claramente que la intención del legislador fue establecer una presunción legal, en orden a disponer que ante la negativa a evaluarse sin causas justificadas, ello producirá las consecuencias señaladas en el citado inciso cuarto, del artículo 36 en comento, esto es, se presumirán evaluados en el nivel de desempeño insatisfactorio, no tendrán derecho a los planes de superación profesional, mantendrán su responsabilidad de curso y la obligación de evaluarse al año siguiente.

De este modo, dado que la ley ha establecido una presunción respecto al incumplimiento –sin causa justificada– por parte de los profesionales de la educación de la obligación legal que les asiste de evaluarse, ese Municipio debe considerarse como tal y obrar en consecuencia, aplicando el artículo 36 de Ley N° 20.079 como está previsto, sin que pueda entenderse que revistan el carácter de medidas disciplinarias factibles de aplicarse a los profesionales de la educación, dado que éstas sólo pueden consistir en las sanciones contempladas en el artículo 145 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, esto es, amonestación mediante constancia en hoja de vida o término de la relación laboral.

Atendido lo anterior, entonces, corresponde que esa autoridad edilicia deje sin efecto las Resoluciones N°s. 13 y 14, ambas de 2006.

Sin perjuicio de lo anterior, se ha estimado necesario recordar que para los efectos de la regularidad de la evaluación docente que interesa esa superioridad deberá tener especialmente en cuenta la normativa reglamentaria aplicable en la especie, contenida en el Decreto N° 192 de 2004, del Ministerio de Educación.

En consecuencia, habida consideración de lo precedentemente expuesto, esta Contraloría General cumple con devolver el expediente sumarial adjunto conjuntamente con las Resoluciones N°s. 13 y 14, ambas de 2006.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

3.556, 7.08.06.

Retiro de Excedentes de Libre Disposición – Tratamiento Especial establecido en Art. 6º transitorio de Ley N° 19.768 se refiere sólo a Cotizaciones Voluntarias realizadas en la A.F.P. hasta el 6.11.2001 – Cotizaciones de cualquier naturaleza efectuadas después de esa fecha dan origen a Retiros de Excedentes afectos al Art. 42 ter de la Ley de la Renta – Criterio del servicio contenido en Oficio N° 1.043 de 2005.

Fuentes: Artículo 42 ter de Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980; artículo 6º transitorio de Ley N° 19.768. Oficio N° 1.043, de 2005.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que un afiliado pensionado en esa Administradora que en mayo de 2001 retiró el total de su excedente de libre disposición en esa fecha e hizo cotizaciones voluntarias con posterioridad, le ha consultado si es posible que las cotizaciones pagadas entre junio de 2001 y febrero de 2002, o bien, hasta antes de la fecha de publicación de la Ley N° 19.768 ocurrida el 7 de noviembre de 2001, en su caso, y que hoy pueden ser retiradas como excedente de libre disposición, podrían tributar conforme al antiguo artículo 71 del D.L. N° 3.500, toda vez que ése era el régimen tributario aplicable a los excedentes de libre disposición vigente al momento del pago de las mencionadas cotizaciones voluntarias.

Agrega, que el afiliado tenía al 23 de marzo de 2001, un saldo de 5.264 cuotas del Fondo C en su cuenta de capitali-

zación individual de cotizaciones voluntarias. Entre esa fecha y el 28 de marzo de 2002 aportó un total de 801,87 cuotas, con lo cual antes de la publicación de la Ley N° 19.768 hizo cotizaciones voluntarias por 6.141,26 cuotas del Fondo C.

Expresa, que el monto del retiro de excedente de libre disposición realizado por el afiliado el 17 de mayo de 2001 afecto a la tributación del antiguo artículo 71 del D.L. N° 3.500, fue de 3.586,40 cuotas.

De acuerdo a lo anterior, señala, que el afiliado les ha consultado si podría retirar 2.554,86 cuotas del Fondo C con la tasa de impuesto único del antiguo artículo 71 citado, ya que fueron enteradas en la A.F.P. con anterioridad al 28 de febrero de 2002, fecha hasta la cual rigió la citada disposición.

Señala por otro lado, que esta materia, el punto 4.3. del Oficio N° 1.043, de 15 de abril de 2005, de este Servicio, señala lo siguiente:

"4.3.- Cotizaciones obligatorias y cotizaciones voluntarias que no se rigen por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768.

La ley no dio normas especiales de vigencia para los retiros de excedentes de libre disposición, que provengan de cotizaciones obligatorias y de cotizaciones voluntarias que no se rijan por lo dispuesto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768.

En estas circunstancias es evidente que el antiguo artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, sólo fue posible aplicarlo mientras mantuvo vigencia, es decir, hasta el 28 de febrero de 2002.

Al respecto el citado artículo establecía que "los retiros de excedente de libre disposición que se presenten por opción de los afiliados que se pensionen, pagarán un impuesto único", fijando de este modo como hecho gravado el retiro del excedente, por lo que dicha situación debió producirse en todo o en parte antes del 1° de marzo de 2002, para acogerse a la vigencia del ex artículo 71. A su vez, esta norma disponía que la tasa debía calcularse al momento de acogerse la persona a pensión a base de un porcentaje del monto total que podía ser objeto de retiro, aplicándose dicha tasa a los retiros de excedentes los que, obviamente, sólo podían provenir del excedente de libre disposición determinado a la fecha en que el afiliado se pensionó, ya que el excedente formó parte del cálculo de la tasa que particularmente le afecta, cualquiera sea la fecha de los retiros posteriores al primero que debió efectuarse antes del 1° de marzo de 2002. Por consiguiente, las personas que se pensionaron e hicieron retiros antes de esa fecha y continuaron efectuando cotizaciones obligatorias o voluntarias a contar de ella, quedaron sujetas a las normas del artículo 42 ter, mencionado, por los retiros de exceden-

tes que pudieren efectuar con cargo a ellas según la legislación vigente".

Finalmente expresa, que en su opinión, el Oficio no se pronuncia específicamente sobre la situación consultada, toda vez que señala que las cotizaciones voluntarias y obligatorias enteradas a contar del 1° de marzo de 2002, quedan sujetas al artículo 42 ter de la Ley de la Renta, pero no se referiría a las aportadas antes de esa fecha pero posteriores a la determinación y retiro del total del excedente de libre disposición como ocurrió en la especie, motivo por el cual, solicita se emita un pronunciamiento al respecto.

2. Sobre el particular, se informa que el criterio de este Servicio aplicable a su consulta es el contenido en el punto 4.2) del Oficio N° 1.043, de 2005, que señala:

"4.2 Cotizaciones voluntarias según el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768. El tratamiento especial establecido en este artículo es solo para los afiliados que a la fecha de publicación de la ley, mantenían recursos en sus cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias a la fecha de publicación de la ley (7/11/2001), y que deben optar en el primer retiro efectuado desde esa fecha, para acogerse al régimen tributario contemplado en el derogado artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Téngase presente que esta disposición legal sólo se refiere a las cotizaciones voluntarias realizadas en la A.F.P. hasta el 6 de noviembre de 2001. Las cotizaciones de cualquier naturaleza que estas personas efectúen después de esta fecha, darán origen a retiros de excedentes afectos al artículo 42 ter de la Ley de la Renta, por disposición expresa del artículo 6° transitorio mencionado".

3. En efecto, para determinar la tributación aplicable al caso del afiliado a que se refiere su consulta, que se pensionó con anterioridad al 7.11.2001, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.768, específicamente en mayo de 2001, fecha en la cual retiró su excedente de libre disposición, afectándose en tal oportunidad con el impuesto único del ex artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, y que con posterioridad a dicha data efectuó cotizaciones voluntarias entre junio 2001 y febrero 2002, debe tenerse lo dispuesto en los tres primeros incisos del artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.768, los cuales señalan:

Artículo 6° transitorio.- Los contribuyentes afiliados al sistema de pensiones establecido por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que con anterioridad a la fecha de publicación de esta ley mantengan recursos en sus cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias, podrán optar, para los efectos de determinar el impuesto a la renta aplicable al retiro del excedente de libre disposición que se realice con cargo a esos recursos, por mantener el régimen establecido en el artículo 71 de dicho decreto ley vigente al momento de la publicación de la presente ley. Para este efecto, se considerará excedente de libre disposición determinado con cargo a los recursos mantenidos en cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias con anterioridad a la fecha de publicación de esta ley, el menor valor entre el excedente de libre disposición determinado y los recursos mencionados, considerando el valor que éstos tengan al momento que se efectúe el retiro. Si se optare por mantener el régimen señalado, los recursos originados en depósitos convenidos realizados con anterioridad a la publicación de esta ley, no podrán ser retirados como excedente de libre disposición. La referida opción será ejercida por el afilia-

do al momento de efectuar el primer retiro de excedente de libre disposición, a contar de la fecha de publicación de la presente ley, ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, que deberá informar de este hecho al Servicio de Impuestos Internos, por los medios, forma y oportunidad que éste determine.

Los retiros de excedentes de libre disposición que se realicen con cargo a recursos originados en las cotizaciones voluntarias, los depósitos de ahorro previsional voluntario y los depósitos convenidos, efectuados por los contribuyentes a contar de la fecha de publicación de esta ley, por contribuyentes que se acojan a la opción establecida en el inciso primero de este artículo, quedarán afectos a lo dispuesto en el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta y no tendrán derecho a efectuar el retiro libre de impuesto establecido en dicho artículo.

Cuando los contribuyentes que hayan optado por mantenerse en el régimen establecido en el inciso primero de este artículo, efectúen retiros de excedente de libre disposición, para efectos tributarios, se considerará que retiran, en primer término, los recursos mantenidos en cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias existentes con anterioridad a la publicación de la presente ley".

4. Por consiguiente, y como el caso descrito corresponde a los supuestos del inciso primero citado, a saber, se trata de un contribuyente afiliados al sistema de pensiones, que antes de la fecha de publicación de la Ley N° 19.768, 7 de noviembre de 2001 mantenía recursos en sus cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias, cabe concluir que al momento de efectuar el primer retiro de excedente de libre disposición a contar de dicha fecha, podrá optar por mantener el régi-

men establecido en el artículo 71 de dicho decreto ley vigente al momento de la publicación de la ley referida.

Con todo, de ejercer dicha opción, el régimen impositivo del impuesto único del referido artículo 71, sólo será aplicable a aquella parte de los retiros de excedentes de libre disposición que se hubiere determinado con cargo a los recursos mantenidos en cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias enteradas con anterioridad a la fecha de publicación de la Ley N° 19.768.

A contrario sensu, y como señala el inciso segundo del referido artículo 6° transitorio, los retiros de excedentes de libre disposición que se realicen con cargo a recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos de APV y depósi-

tos convenidos, efectuados a partir del 7 de noviembre de 2001 quedarán afectados a lo dispuesto en el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta y no tendrán derecho a efectuar el retiro libre de impuesto establecido en dicho artículo.

Cabe hacer presente que cuando se hubiera ejercido la opción citada, para efectos tributarios, se considerará que el contribuyente retira, en primer término, los recursos mantenidos en cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias enteradas con anterioridad al 7 de noviembre de 2001, considerándose como excedente de libre disposición determinado con cargo dichas cotizaciones, el menor valor entre el excedente de libre disposición determinado y los recursos mencionados, considerando el valor que éstos tengan al momento que se efectúe el retiro.

3.557, de 7.08.06.

Tributación que afecta a la Devolución de Fondos Previsionales que los Técnicos Extranjeros mantengan en una Administradora de Fondos de Pensiones en virtud de la Ley N° 18.156 – Tratamiento Tributario informado mediante Circular N° 1.295, de 2004 de la Superintendencia de A.F.P.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta; Ley N° 18.156; artículo 18 del D.L. N° 3.500, de 1980. Circular N° 1.295, de 2004.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que está radicada en Chile desde hace más de 25 años a la fecha, y durante todos estos años ha trabajado bajo la modalidad de trabajadora dependiente. Como consecuencia de ello, a partir de fines de mayo de 1981, ingresó al sistema previsional regido por el D.L. N° 3.500, efectuándose los descuentos previsionales, cuyo monto acumulado es

de aproximadamente \$ 58.000.000 a la fecha.

Señala a continuación, que los fondos que ha acumulado a lo largo de estos años, son fruto exclusivamente de las remuneraciones que ha percibido como trabajadora dependiente, y por ende, durante todo ese período las rentas percibidas han estado afectas al Impuesto de Segunda Categoría, conforme a la ley tributaria pertinente y al efecto, su empleadora efectuó las retenciones tributarias correspondientes.

Con motivo del despido de que fue objeto, y considerando que a su edad no tiene ninguna posibilidad de encontrar un nuevo empleo, optó por solicitar la devolución de sus fondos previsionales con la única finalidad –exclusiva y excluyente– de obtener una renta vitalicia, para asegurarse poder contar con una pensión por el sistema antes mencionado.

Efectuados los trámites pertinentes ante la A.F.P. XX, se le informó que dichos fondos estaban afectos a un pago de impuesto del 40% del total, lo que significa, a su entender, que por los dineros que ya ha tributado, habría un nuevo impuesto sobre una renta que ya estuvo afectada tributariamente. Es decir, de los \$ 58.000.000, debería pagar un impuesto por el equivalente a \$ 23.200.000.

Expresa a continuación, que no es ese el espíritu de la ley tributaria ni previsional, y estima que de llegar a aplicarse un impuesto de ese monto, implica una forma expropiatoria de sus recursos que sólo pueden ser destinados a una pensión.

Agrega finalmente, que según su parecer, todo el fondo acumulado está exento de cualquier tributo, por cuanto se trata de dineros impositivos cuya única finalidad es poder disponer de una pensión, y que su ánimo e intención es solamente lograr que sus fondos puedan ser transformados en una pensión a través de la modalidad de una renta vitalicia, por lo que solicita un pronunciamiento favorable aclarando y precisando que el total de sus fondos previsionales no están afectos a tributos, siempre que

los mismos sean destinados exclusivamente a obtener una renta vitalicia.

2. Sobre el particular, es necesario precisar en primer término que, de acuerdo con las normas sobre previsión social vigentes en Chile, las cotizaciones que efectúan los trabajadores dependientes para obtener una pensión se encuentran liberadas del impuesto a la renta. Por su parte, las pensiones que se obtengan por los recursos cotizados se encuentran gravadas con el impuesto a la renta, evitándose de esa manera una doble tributación.

La exención del impuesto a la renta de las cotizaciones previsionales se establece en el artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, al hacer extensiva dicha liberación a la que tienen aquellas rentas que se excepcionan del impuesto único que afecta a los trabajadores dependientes, en el número 1° del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, siempre que se trate de "las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro".

3. En estas circunstancias, cuando dichas cantidades se retiran de los referidos fondos de previsión y retiro, el tratamiento tributario, que se encuentra en conocimiento de la A.F.P. respectiva, es el que se informó mediante la Circular N° 1.295, de 19 de mayo de 2004, de la Superintendencia de A.F.P., haciéndose presente que esas cantidades devueltas deben considerarse como una remuneración normal en el caso que provengan de cotizaciones previsionales, como ocurre en la presente situación.



ÍNDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none"> Enrique Tapia Witting, Presidente de la Corte Suprema de Justicia. Con las reformas a la justicia laboral la Dirección del Trabajo tendrá un rol fundamental 	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad social empresarial y aspectos laborales. 	4
CARTILLA	
<ul style="list-style-type: none"> Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Franquicia Tributaria 	11
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 20.118. Sobre jornada laboral de los cuarteros de las Compañías de Bomberos 	18
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 20.121. Modifica la Ley N° 19.518, permitiendo que las municipalidades puedan actuar como organismos técnicos de capacitación 	19
<ul style="list-style-type: none"> Decreto N° 265, de 3.07.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social con el Reino de España 	20
<ul style="list-style-type: none"> Resolucion N° 1.601 exenta. Aprueba el Manual de Procedimientos sobre Franquicia Tributaria 	22
DEL DIARIO OFICIAL	54
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
<ul style="list-style-type: none"> Aplicación facultades artículo 12 dirigente sindical. Constatación de hechos. Facultades de fiscalización 	57

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 68

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

3.857/074, 25.08.06.

El descanso prevenido en el artículo 20 del D.S. N° 101, de 2004, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, debe otorgarse, en el caso de navegaciones sucesivas inferiores a seis días, en la forma indicada en el cuerpo del presente informe 69

3.963/075, 5.09.06.

1) El personal docente y no docente está obligado a continuar cumpliendo con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo durante las vacaciones de invierno, salvo que el empleador haya convenido expresa o tácitamente con los mismos otorgarles descanso con goce de remuneraciones, situación en que, para recuperar clases no realizadas, en dicho período o parte del mismo, se necesitará el consentimiento tanto de los docentes como de los no docentes en orden a renunciar a tal descanso.

2) El trabajo realizado en vacaciones de invierno no genera de por sí el derecho a que tales días se remuneren como horas extraordinarias, puesto que no hay exceso de jornada ordinaria semanal de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de lo que convengan las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.

3) Tratándose de una jornada ordinaria semanal de trabajo pactada de lunes a viernes los días sábado trabajados con el consentimiento de los trabajadores, deben ser pagados como sobresueldo, atendido que con ellos se excedería la jornada semanal pactada 72

4.067/076, 11.09.06.

La Fundación La Familia deberá seguir pagando en la forma establecida en el Sistema de Evaluación de Desempeño desde 2001, el bono en dinero con un tope de un 80% de la remuneración imponible equivalente al 100% de desempeño 74

4.068/077, 11.09.06.

Los contratos de trabajo de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales deben contemplar entre sus estipulaciones mínimas la distribución de la jornada de trabajo tanto de la función destinada a docencia de aula como de las actividades curriculares no lectivas 77

4.069/078, 11.09.06.

Resulta jurídicamente procedente que FFE Minerals Chile S. A., sucesora legal de la empresa FFE Services Limitada, aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos autorizado por Resolución N° 232, de 13.08.2003, de la Dirección Regional del Trabajo de la Primera Región, a sus trabajadores que se desempeñan en la faena Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi, sin perjuicio de la modificación que la referida Dirección Regional deba efectuar en cuanto a la individualización del nuevo titular de la misma	78
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

4.085/079, 13.09.06.

1) La imputación del tiempo destinado a descanso para colación a la jornada de trabajo del personal no docente del liceo A-23, dependiente de la Corporación Municipal de Melipilla, constituye una cláusula tácita que debe entenderse parte integrante de los respectivos contratos de trabajo, salvo respecto de aquellos en que no se han dado los requisitos de la referida cláusula.	
2) Por el contrario, no corresponde imputar el tiempo destinado para colación a la jornada de trabajo del personal docente del referido establecimiento educacional, por no existir a la fecha una conducta uniforme y reiterada en el tiempo al respecto	80

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

01, (extracto) 13.09.06.

Fija Procedimiento para solicitar Beneficio Legal de Sala Cuna Interno, Beneficio Legal de Sala Cuna Externo y Beneficio Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil	83
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

02, 14.09.06.

Deja sin efecto Orden de Servicio N° 14 e implementa procedimiento relativo a reemplazo parcial de multa por vía de capacitación	83
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.320, (extracto) 4.09.06.

Subsidios maternales. Complementa y modifica instrucciones impartidas por Circular N° 2.091	92
---------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-129, 02.06.

Tratamiento tributario de las cotizaciones voluntarias y/o depósitos de ahorro previsional voluntario que efectúen los prácti-

cos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante Nacional, atendido que se encuentran afectos al artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, no obstante, su calidad de trabajadores independientes	93
FIS-228, 03.06. Cotizaciones previsionales de trabajadores chilenos en el extranjero	95
FIS- 249, 03.06. Publicidad de los actos de la Administración del Estado y protección de datos personales de personas naturales	96
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
24.308, 24.05.06. Imparte instrucciones sobre cumplimiento de normas de probidad administrativa respecto a contratados a honorarios y Código del Trabajo	98
25.157, 29.05.06. Sobre pago del promedio de horas extraordinarias durante los feriados, licencias médicas o permisos con goce de remuneraciones, a los funcionarios de los servicios de salud que laboran en sistemas de turno rotativo distintos del tercer y cuarto turno, luego de las modificaciones introducidas al Decreto Ley N° 2.763, de 1979, por Ley N° 19.937	99
21.042, 5.05.06. Aclara aplicación de normas transitorias del Estatuto Docente respecto de concursabilidad de cargos de directivos docentes	102
28.494, 19.06.06. No son beneficiarios de asignación familiar contemplada en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social los alumnos mayores de 18 años y menores de 24 que estudian en universidades extranjeras	103
28.876, 20.06.06. No procede que la empresa de Correos de Chile otorgue créditos en dinero a organizaciones sindicales	105
26.280, 5.06.06. Aclara aplicación de normas del Estatuto Docente respecto de concursabilidad de cargos de directores de establecimientos educacionales municipales	108
29.014, 21.06.06. Docentes que se nieguen sin justificación a realizar pertinente evaluación, deben ser sancionados conforme al artículo 36 del inciso 4° de Ley N° 20.079	110

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

3.556, 7.08.06.

Retiro de Excedentes de Libre Disposición – Tratamiento Especial establecido en Art. 6º Transitorio de Ley N° 19.768 se refiere sólo a Cotizaciones Voluntarias realizadas en la A.F.P. hasta el 6.11.2001 – Cotizaciones de cualquier naturaleza efectuadas después de esa fecha dan origen a Retiros de Excedentes afectos al Art. 42 Ter de la Ley de la Renta – Criterio del servicio contenido en Oficio N° 1.043 de 2005 111

3.557, 7.08.06.

Tributación que afecta a la Devolución de Fondos Previsionales que los Técnicos Extranjeros mantengan en una Administradora de Fondos de Pensiones en virtud de la Ley N° 18.156 – Tratamiento Tributario informado mediante Circular N° 1.295, de 2004 de la Superintendencia de A.F.P. 114



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 213
Octubre de 2006

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Enrique Tapia Witting, Presidente de la Corte Suprema de Justicia. Con las reformas a la justicia laboral la Dirección del Trabajo tendrá un rol fundamental.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Responsabilidad social empresarial y aspectos laborales.

CARTILLA

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Franquicia Tributaria.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.118. Sobre jornada laboral de los cuartereros de las Compañías de Bomberos.
- Ley Nº 20.121. Modifica la Ley Nº 19.518, permitiendo que las municipalidades puedan actuar como organismos técnicos de capacitación.
- Decreto Nº 265, de 3.07.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social con el Reino de España.
- Resolución Nº 1.601 exenta. Aprueba el Manual de Procedimientos sobre Franquicia Tributaria.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Aplicación facultades artículo 12 dirigente sindical. Constatación de hechos. Facultades de fiscalización.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Claudia Donaire Gaete	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Francisco Huircaleo Román	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Enrique Tapia Witting, Presidente de la Corte Suprema de Justicia, se refiere entre otros, a las nuevas reformas a la ley laboral, que prontamente entrarán en vigencia y que cambiarán las actuales estructuras judiciales, tales como la Ley N° 20.022 que establece el aumento de los tribunales laborales; la Ley N° 20.023 que crea los tribunales de cobranza previsional y la Ley N° 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral.

La cartilla del mes, elaborada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sobre la base de diversas preguntas informa sobre la Franquicia tributaria. Todo ello, sin perjuicio, de incluir en esta misma edición un completo Manual de procedimientos preparado por ese mismo organismo.

En Normas legales y reglamentarias, publicamos las recientes Leyes N°s. 20.118, que modifica al Código del Trabajo en lo que concierne a la jornada laboral de los cuarteros de las Compañías de Bomberos, y 20.121, que modifica la Ley N° 19.518, permitiendo que las municipalidades puedan actuar como organismos técnicos de capacitación.

De la normativa institucional, destacamos la Orden de Servicio N° 2, de 2006, que deja sin efecto Orden de Servicio N° 14 e implementa procedimiento relativo a reemplazo parcial de multa por vía de capacitación.

En la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo que rechaza un recurso de protección deducido en contra de una Inspección del Trabajo y que se refiere a la constatación de hechos y facultades de fiscalización de los inspectores del trabajo.

Por último, y en el marco de los 82 años del Servicio, con la presente edición, comenzamos el vigésimo año de publicación ininterrumpida de este Boletín Oficial, en razón de lo cual, agradecemos la confianza de todos los lectores que nos han acompañado en este tiempo, y nos comprometemos a seguir esforzándonos por servirles cada día mejor.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Carolina López Inostroza

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Claudia Donaire Gaete

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

