



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



CHRISTIAN ALVIZ RIFFO

"ES EL MOMENTO DE APROVECHAR TODAS LAS OPORTUNIDADES"

Abogado de la Universidad de Chile, comenzó en la Dirección del Trabajo en el 2002 a cargo de la Unidad Jurídica de la Inspección de Santiago Norte, en el 2005 dirige la División de Relaciones Laborales y hace un año asumió la Subdirección del Trabajo.

En su primera entrevista en el Boletín Oficial, Alviz nos contó su mirada sobre el mundo laboral y las proyecciones de la Dirección del Trabajo, poniendo un fuerte acento en las "oportunidades" que se abren y que no hay que dejar pasar.

¿Cuál es su mirada de la realidad laboral actual?

El desarrollo normativo, político y social que hemos tenido en el país, nos ha permitido llegar a una etapa de cierta madurez política, donde los actores del mundo laboral deben institucionalizar su actividad. Esto significa, y todos los elementos así lo demuestran, que la cuestión laboral pasó de ser un tema de tercer orden en prioridades dentro de las empresas a tener una primera prioridad, que no todos han visualizado.

En Chile es mucho lo que se ha hecho en materia de normativa laboral, salvo algunas adecuaciones menores, contamos con una legislación bastante completa, o sea la solución de los problemas laborales en el país no es meramente normativa, no es una cuestión de sacar o instalar más leyes. Las reformas del 2001 fueron bastante profundas en términos de otorgar derechos, en materia de autonomía sindical, en materia de prácticas antisindicales, etc., con la ley de subcontratación ocurre otro tanto.

Sin embargo, todavía no hemos logrado visualizar que entre empleadores y trabajado-



Nosotros tenemos que asistir el cumplimiento, o sea la sanción es una herramienta para obtener cumplimiento en aquellos casos en que la voluntad del empleador es reticente, pero en aquellos casos en que tenemos no sólo empleadores aislados sino sectores completos que tienen una voluntad y una aproximación al mundo laboral distinta, tenemos que fomentar y acompañar estos procesos.

res existe un mundo, una riqueza que todavía no ha sido explotada y esa riqueza tiene que ver con los acuerdos, con la posibilidad de otorgarle validez jurídica y obligatoria o vinculante entre las partes.

Al igual que en otros ámbitos normativos, la práctica de los negocios, la forma como se organizan las empresas y la producción, superan la realidad legal, es muy rápido el avance que tiene el derecho comercial o mercantil y la forma de organización de las empresas en el mundo globalizado. Esto nos lleva a tener un derecho laboral y una administración en persecución de la realidad, más que en posición de anticipación de los problemas laborales, entonces hay una fuerza que no está aprovechada, que no está ocupada, es un potencial, una riqueza que no está explotada.



Si somos capaces de trabajar con las organizaciones gremiales, no veo por qué no vamos a tener la plena disposición de los empleadores. Habrá uno que otro que no entre pero estará sujeto a nuestra acción fiscalizadora ordinaria y no gozará de los beneficios que significa instalar un diálogo con la autoridad.

¿Usted señala que tocamos techo en materia normativa, eso quiere decir que no necesitamos más leyes laborales?

En ningún caso digo que se deba paralizar la actividad normativa, siempre es necesario hacer adecuaciones, pero no es sólo la vía legal la que va a dar cuenta de los nuevos desafíos, de los nuevos problemas y de las nuevas oportunidades que se presentan.

Uno recorre el país y se da cuenta, por ejemplo, que en materia agrícola tienen problemas bien concretos de productividad, de capacitación, la necesidad de contar con una mano de obra calificada en aquellos lugares donde además es escasa y con una rigidez en materias laborales que no les permite a las partes, ojo a las partes, porque éste es un

reclamo de los propios trabajadores y de los empleadores, de ser más productivos, de adecuar las normas o más bien tener una norma que acompañe el proceso productivo.

El gran desafío que está enfrentando Chile es que lo que se ha hecho con la reforma del 2001 y con la ley de subcontratación es formalizar el ámbito laboral. Teníamos un mercado laboral bastante informal. Lo que hacen estas normas es tratar de avanzar, la ley de subcontratación es una gran oportunidad para formalizar sectores completos.

¿Puede explicar un poco esto de normas que acompañen el proceso productivo?

Cada proceso productivo hoy en día es más especializado, cuando tienes una jornada laboral igualitaria para todos los trabajadores, salvo algunas excepciones que están muy calificadas en el Código del Trabajo y tienes la diversidad productiva, por ejemplo, acuícola, es absolutamente distinta a la agrícola, forestal a la minera, etc., entonces hay una rigidez que no se arregla por una simple modificación legal.

En este contexto surge la oportunidad de que las partes puedan negociar la productividad de una empresa y eso significa poner y relevar a los trabajadores como un actor sumamente importante para el empleador, una herramienta con la que necesariamente tienen que contar y ponerse de acuerdo. Este es un campo que se está abriendo en algunos sectores, uno lo puede ver en la minería, en el sector forestal, muy incipientemente, y ésta es una oportunidad para el país.

Usted plantea que ambos actores se necesitan ...

Hoy en día con ley de subcontratación, hay modificaciones en materia de higiene y seguridad, la ley es innovadora en materia de gestión de riesgo al interior de las faenas, de las obras o de las empresas, esto el empleador no lo puede hacer solo, para eso necesita

un interlocutor que es precisamente el sujeto que está en riesgo, el trabajador. La empresa necesita cada día más de un sujeto calificado, consciente, educado en esa materia y por esa vía la empresa sabe que puede llegar a ser mucho más productiva y que puede tener un cumplimiento más adecuado. A esto me refiero con ponerse en posición de negociar, es decir, descubrir aquellos nichos donde el empleador tiene interés en una retribución adicional al servicio que pueda recibir del trabajador.

¿En este marco se releva nuevamente la importancia del sindicato?

A partir de esta lógica el empresario necesita interlocutar con el trabajador a través de las organizaciones, esto releva la necesidad de contar con una organización sindical. Cuando yo coloco a las partes en situación de negociar, pongo intereses sobre la mesa, y entonces, necesariamente la otra parte va a necesitar un interlocutor válido, en consecuencia, todo este tema del miedo, de la desconfianza, esta verdadera retracción de muchas empresas hacia la organización sindical se desvanece y más bien aparece un interés por contar con una organización sindical fuerte y representativa.

¿Cree usted que esto demandará mucha preparación de los dirigentes sindicales?

En una segunda etapa, ese trabajador que hace de cabeza de la organización sindical debe ser un dirigente sindical absolutamente profesional en el sentido de tener un conocimiento de la normativa laboral, pero, además, debe conocer los procesos productivos de su propia empresa, tiene que saber de los mercados a los cuales aquélla vende sus productos, cómo se desarrolla, organiza y gestiona sus procesos, cuánta es la plata que se gana y la que se pierde en ese proceso, etc.

El dirigente sindical deja de ser un dirigente sindical histórico contestatario, reactivo o reaccionario, para ejercer un liderazgo acor-

de al siglo XXI con conocimiento y con experiencia.

¿Y en ese marco cuál es el papel de la Dirección del Trabajo?

Aquí también hay una oportunidad para la Institución, esto significa que nosotros y nuestros propios procedimientos requieren de una adecuación profunda para enfrentar esta nueva realidad. Creer que vamos a un lugar; multamos, y por el solo efecto de la multa, corregimos, es una quimera.

Entonces tenemos que definir si nos contentamos en ser aplicadores de un ordenamiento sancionatorio o aportamos fuertemente e incursionamos en este tema, de cómo hacemos al sector laboral mucho más productivo y por lo tanto mucho más cumplidor de la normativa laboral. Esto significa tener la capacidad de diferenciar y conocer bien los sectores y aplicar instrumentos distintos para cada una de las situaciones. Necesitamos políticas muy claras en materia de abordaje sectorial, pero abordajes verdaderos, la simple entrega de la lista de autochequeo no significa nada, es como entregar una encuesta si no va acompañada de otras herramientas que hagan que sectores completos se incorporen a la modernidad.

La institución tiene que transitar hacia un modelo que permita hacer actividad inspectiva y actividad de administración laboral, pero en ese contexto, con políticas claras que conduzcan a un desarrollo de modelos de intervención con sectores bien focalizados, bien estudiados, con problemáticas bien acotadas y sobre las cuales poder trabajar pero con los propios actores laborales.

Esto también significa que desde el punto de vista del despliegue de las acciones operativas del Servicio eres más eficiente, porque focalizas tus recursos precisamente hacia aquellos sectores en donde no es posible hacer eso o en los que tienes actitudes contumaces de los propios empleadores, en sectores donde hay mayor vulneración de



No se trata solamente de enfrentar los desafíos sino de adecuarnos y aprovechar estas oportunidades que se abren para los trabajadores, para el país, para los propios empleadores y también para la Institución, tenemos excelentes funcionarios desplegados en todo el país que son capaces y que estoy seguro están dispuestos a asumir esas tareas.

derechos laborales, que es necesario abordar con instrumentos más punitivos.

En esta nueva realidad laboral la Institución debe dar un paso significativo en términos de su gestión, de nuestra calidad, de la focalización de nuestros recursos y de la implementación de políticas que apunten precisamente en el sentido de acompañar el cumplimiento laboral y de una vez por todas acelerar los procesos de cumplimientos laborales a estándares mucho mayores de los que tenemos hoy en día.

Un ejemplo de acompañar el cumplimiento lo da el Servicio de Impuestos Internos (SII). En su página web puedes encontrar tu declaración de impuestos, o sea, el SII te hace los cálculos, las imputaciones y rebajas que corresponden y la deja lista para que la envíes con sólo apretar una tecla ¿alguien puede decir que Impuestos Internos está renunciando a su facultad fiscalizadora? Todo lo contrario, lo que está haciendo es asistir a

que tú cumplas y por esa vía bajar la evasión tributaria. Nosotros tenemos que asistir el cumplimiento, o sea la sanción es una herramienta para obtener cumplimiento en aquellos casos en que la voluntad del empleador es reticente, pero en aquellos casos en que tenemos no sólo empleadores aislados sino sectores completos que tienen una voluntad y una aproximación al mundo laboral distinta, tenemos que fomentar y acompañar estos procesos.

¿Cree que la Dirección del Trabajo está preparada para eso desde el punto de vista de sus recursos humanos?

Nuestra institución debe avanzar sobre una capacitación un poco más profunda a nuestros funcionarios, una profesionalización del Servicio en el sentido de que cada actor, en cada una de las áreas, acceda a una preparación de buena calidad, y por otro lado lograr de una vez por todas un grado de excelencia en nuestras unidades operativas en las Inspecciones, es allí donde nosotros tenemos una cierta falencia. Si a esto último le sumamos claridad de objetivos, instrucciones, procedimientos y políticas de gestión institucional enfocadas al cumplimiento de nuestros objetivos misionales, no veo por qué no podamos tener éxito.

¿Usted cree que los empresarios tengan la voluntad de diálogo con la Institución?

He conversado con muchos gremios de empleadores y están dispuestos, pero nosotros tenemos también que hacer el esfuerzo, no podemos enfrentar de la misma manera al empleador del retail o al empleador de la minería o al de la acuicultura, tenemos primero que conocer a cabalidad el negocio, tenemos que saber de qué se trata. Por ejemplo, si quiero provocar un acuerdo para los efectos de regular la extensión de la jornada hacia finales de año lo que tengo que hacer ahí es un trabajo de muy largo plazo, porque ese negocio se regula 12 ó 24 meses antes, y eso significa la estructuración de complejos diseños de mercadeo, campañas publici-

tarias, adecuación de recursos humanos, provisión de mercaderías, etc. proyectados para esas fechas determinadas y, en consecuencia, no es llegar de la noche a la mañana y tratar de sacar un acuerdo, aquí hay mucho trabajo que hacer.

Si somos capaces de trabajar con las organizaciones gremiales, no veo por qué no vamos a tener la plena disposición de los empleadores. Habrá uno que otro que no entre, pero estará sujeto a nuestra acción fiscalizadora ordinaria y no gozará de los beneficios que significa instalar un diálogo con la autoridad.

¿Hay otros desafíos pendientes para la Dirección del Trabajo?

El proceso de modernización de la institución necesariamente va a pasar por hacer adecuaciones a su planta, ése además es un anhelo de los funcionarios, pero para eso

debemos ponernos en situación de relevarla adecuadamente y ponerla en las prioridades como una de las Instituciones eje dentro de cualquier política del gobierno. Mientras eso no sea así, mientras no hagamos esa tarea que significa capacitarnos más, profesionalizarnos más, revisar nuestras políticas, elaborar planes y programas, e interlocutar adecuadamente con el mundo laboral, no vamos a estar relevados al primer lugar y por lo tanto esos anhelos funcionarios no se van a dar así como así. Debemos hacer un trabajo más profundo.

No se trata solamente de enfrentar los desafíos sino de adecuarnos y aprovechar estas oportunidades que se abren para los trabajadores, para el país, para los propios empleadores y también para la Institución, tenemos excelentes funcionarios desplegados en todo el país que son capaces y que estoy seguro están dispuestos a asumir esas tareas.

¿ADIÓS A LA MULTA LABORAL?

JOSÉ LUIS UGARTE(*)

I. LAS LECCIONES DE LA DECADA PASADA: LA MULTA COMO COSTO

La experiencia de los noventa, especialmente el alto grado de incumplimiento de la legislación laboral en Chile, enseñó duramente al mundo del trabajo algo bastante obvio: la sanción por excelencia de esta rama del derecho, la multa laboral, era en ciertas ocasiones simplemente inútil.

La función de la sanción laboral de multa no es sólo sancionar al infractor para compensar el derecho vulnerado, sino cosa que principalmente, por esa vía, lograr mejores niveles de eficacia del Derecho del Trabajo, esto es, más y mejor cumplimiento normativo.

En muchos casos ello se logra con la multa laboral como sanción, pero en no pocos ese objetivo fracasa rotundamente. Baste mirar, como botón de muestra, lo que pasa en Chile con las normas que regulan las jornadas del transporte interurbano y su rampante incumplimiento.

La razón del fracaso de la multa como sanción que induzca al cumplimiento es relativamente sencilla: la multa es un costo económico predecible, relativamente bajo y mejor aún, amortizable. Si del sencillo cálculo empresarial se sigue que el costo de infringir una norma laboral, y su respectiva multa, es menor que el beneficio que le reporta dicho incumplimiento, entonces, quedan pocas dudas de cual será la conducta de ese empleador.

Si a eso se suma, un país con un contexto laboral donde no existe casi sindicatos ni negociación colectiva, entonces, están dados buena parte de los ingredientes para un bajo nivel de eficacia del Derecho del Trabajo.

La multa laboral se muestra ineficaz para lograr un adecuado cumplimiento, especialmente en aquellos casos que por la naturaleza de los derechos vulnerados se exige una respuesta más categórica, como ocurre con las conductas lesivas de derechos fundamentales del trabajador, o que por la gravedad y extensión del problema hace dudar que con ella se logre el objetivo de proteger al trabajador, como ocurre con el suministro ilegal de trabajadores.

El Derecho del Trabajo ha acusado el golpe. Y entonces, ha comenzado, poco a poco, a utilizar otras herramientas que, no siendo incompatibles con la sanción pecuniaria estatal, le permiten lograr mejores niveles de eficacia respecto de las conductas de incumplimiento de la normativa que lo compone.

Aunque suene algo paradójico, para ser eficaz el Derecho del Trabajo chileno debe en algún sentido darle la espalda a su histórico compañero: la multa laboral. Y esa dura lección, parece aprendida por el Derecho del Trabajo chileno, que en sus últimas y más relevantes modificaciones, como la ley de subcontratación y la reforma procesal laboral, ha comenzado ha entregar el protagonismo a nuevas sanciones que no siendo la tradicional multa laboral, le permitan lograr mayor eficacia.

(*) Abogado. Profesor universitario.

II. LA NUEVA LEY DE SUBCONTRATACION: EL EMPLEADOR COMO SANCION. Y, ADEMÁS, LA MULTA

La ley de subcontratación establece un sistema de sanciones en contra de la empresa principal o usuaria, según se trate, en los diversos casos previstos de suministro ilegal de trabajadores, entendiéndose por tal, la infracción al régimen excepcional de cesión de trabajadores previsto por el párrafo 2, del título I, del Código del Trabajo:

1. Suministro simulado (disfrazado de subcontratación)

De acuerdo al nuevo artículo 183 letra AA., la subcontratación supone como elemento fundamental que los trabajadores en dicho régimen, se encuentren bajo la subordinación y dependencia efectiva de su empleador, esto es, la empresa contratista. En caso contrario, por estar bajo la subordinación de la empresa principal, no estamos frente a un caso de subcontratación propiamente tal, sino que a un suministro ilegal, cuya consecuencia jurídica, aparte de la multa, es que se considerará empleador a la empresa usuaria.

2. Cesión con empresa suministradora ilegal

La usuaria responde por infracción a la ley laboral cuando contrate a un trabajador de servicios temporarios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo. La sanción será, aparte de la multa que corresponda, que el trabajador respectivo se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común (Art. 183 AA).

3. Cesión con EST en supuestos ilegales

La usuaria responde por fraude a la ley laboral cuando ha celebrado contratos de trabajo en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios temporarios, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, considerándose el trabajador como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan (artículo 183 U).

La ley de subcontratación establece, entonces, un novedoso sistema de sanciones para el derecho laboral chileno: junto con al tradicional, y a veces inútil multa administrativa, la ley establece que el suministro ilegal, esto es, cualquiera de las hipótesis arriba descritas, tendrán como consecuencia previstas por las normas la atribución directa e inmediata de la calidad de empleador de la empresa usuaria.

No se trata de una presunción legal o de derecho que, una vez dada la situación de hecho prevista por la norma, admita pruebas que desvirtúen la aplicación de la norma respectiva, sino un sistema de sanciones jurídicas que, de verificarse la situación de hecho prevista por la normativa (suministro ilegal), debe necesaria e indefectiblemente llevar a la consecuencia jurídica (la atribución de la calidad de empleador).

No es, además, una situación extraña en derecho comparado: "la mayor parte de los ordenamientos judiciales (Italia, Francia, Alemania, etc.) que conocen o conocieron una prohibición general de la interposición de mano de obra y que en consecuencia ven la

reglamentación del suministro como una excepción a esta prohibición, prevén que el incumplimiento de las condiciones de forma o de fondo en las estipulaciones de las partes genera la disolución del caso y la imputación directa de la relación de trabajo al utilizador, según los casos, de duración indeterminada, (por ejemplo Italia) o mientras dura la misión (Alemania). En este caso, el utilizador queda directamente expuesto a las pretensiones de los asalariados implicados".⁽¹⁾

III. LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR: EL REESTABLECIMIENTO DEL DERECHO VULNERADO. Y, ADEMÁS, LA MULTA

La llegada del llamado procedimiento de tutela al orden procesal laboral significa, además, de una nueva configuración del rol del juez laboral en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales en la materia, el abandono del antiguo e inútil modelo de protección jurídica laboral de los derechos fundamentales del trabajador por la vía de la multa laboral.⁽²⁾

Se abandonan así, de modo simultáneo, las dos claves básicas del precario –por no decir inexistente– sistema de protección que la legislación laboral prestaba a estos derechos: la represión simple vía multa de las conductas lesivas, que se reemplaza por un haz complejo de consecuencias jurídicas, y el rol de mero espectador del juez laboral ante dichas conductas, que se reemplaza por el rol de un articulador de soluciones compuestas.

(1) Informe XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, 2006, París.

(2) Se trata de los derechos constitucionales no propiamente laborales, tales como la intimidad, la libertad ideológica o de expresión, la honra, etc.

Este relevante cambio de modelo de protección se configura en la reforma procesal a propósito del acto procesal clave del procedimiento de tutela: la sentencia judicial. En ese sentido, a diferencia de las sentencias de procesos laborales de corte patrimonial, que son, en general, de tipo simple, ya que sólo deben pronunciarse sobre la existencia o no de las obligaciones de dar demanda, las sentencias dictadas sobre posibles inculcaciones de derechos fundamentales son de tipo complejo, ya que en la parte resolutive del acto procesal de sentencia deben contenerse diversos pronunciamientos de manera simultánea, porque la acción ejercida, precisamente, persigue obtener varias pretensiones relacionadas entre sí.

La sentencia de los derechos fundamentales, en su fase resolutive, debe determinar, en primer lugar, si existió o no la conducta lesiva de derechos fundamentales. En caso de considerarla inexistente deberá justificar su decisión absoluta del empleador de acuerdo a las normas generales sobre las sentencias dictadas dentro de un procedimiento laboral ordinario del artículo 457 del Código del Trabajo.

En caso de acoger la denuncia y declarar existente la conducta lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, el juez debe adoptar, por exigencia expresa del artículo 493 del Código del Trabajo, las siguientes decisiones:

1. El cese del comportamiento antijurídico: la nulidad del acto lesivo

La conducta antijurídica en estos casos está constituida por la vulneración de un derecho constitucional del trabajador, por lo que su represión jurídica no puede ser por la vía de una prestación por equivalencia, como sería la imposición de una multa o el pago de una indemnización, sino que se requiere de una prestación en es-

pecie: la restitución íntegra en el ejercicio del derecho vulnerado.

Esa restitución supone dos cuestiones:

1.1. El cese de la conducta propiamente tal. Así, por ejemplo, frente a un sistema de vigilancia de video que vulnera la intimidad y honra del trabajador, el juez debe ordenar su cese operativo inmediato, como de igual modo debería ordenar que, en caso de considerar que existe discriminación remunerativa por sexo en la forma de pagar los salarios, no se sigan pagando los salarios de la forma denunciada.

1.2. La nulidad del o de los actos lesivos. El nuevo artículo 495 del Código del Trabajo, junto con ordenar cesar la conducta, establece que el juez "deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada".

2. La reparación de las consecuencias de la conducta lesiva

El juez laboral debe ordenar, según dice la ley (artículo 495), las medidas concretas "a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan".

La conducta del empleador que ha lesionado un derecho fundamental puede haber provocado perjuicios que no se solucionan con el sólo cese de la conducta del empleador, ni la nulidad de la misma, sino que se requieren de medidas reparatorias que permitan el restablecimiento del ejercicio pleno del derecho fundamental lesionado. Dada la jerarquía del derecho lesionado –derecho fundamental– la reparación debe ser íntegra, tanto en

lo referido al tipo de daño provocado, como a la intensidad del mismo.

En ese sentido, la reparación de la conducta lesiva del empleador debe contemplar medidas de doble orden: de carácter material o económico y de carácter inmaterial o jurídico propiamente tal.

La reparación inmaterial será mediante alguna medida que repare el daño no económico que con la conducta se le ha irrogado al sujeto desde su dimensión moral y afectiva, cuestión que dependerá del tipo de conducta y el tipo de derecho lesionado, lo que deberá ser determinado al interior del proceso respectivo. De este modo, por ejemplo, si el empleador ha lesionado la honra del trabajador, mediante informaciones falsas o injuriosas, el juez puede exigir una rectificación pública o privada, o puede exigir a la empresa, en caso de discriminación laboral, que el empleador adopte medidas que aseguren que ese trabajador no volverá a ser discriminado, etc.

La reparación será económica si la conducta del empleador se ha traducido en un perjuicio patrimonial para el trabajador, cuestión que deberá ser evaluada por el juez laboral respectivo. Así, por ejemplo, si por la conducta lesiva del empleador el trabajador ha dejado de recibir un beneficio salarial, el juez debe exigir el pago íntegro del mismo desde el momento en que el perjuicio se provocó.

3. La aplicación de las multas respectivas

La multa que en estos casos debe aplicar el juez está determinada por las normas sustantivas del Código del Trabajo, por lo tanto, para determinar su cuantía debe estarse a las siguientes reglas: si la ley laboral establece una sanción especial para la vulneración del derecho fundamental sobre

el que versa el proceso deberá dar aplicación a dicha sanción, como ocurre, por ejemplo, con la lesión de la libertad sindical, que tiene una multa especial de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales (artículo 292 del Código del Trabajo). En el resto de los casos, donde no exista una multa especial establecida por la ley para el derecho fundamental en cuestión, deberá aplicarse la multa general para el incumplimiento de la legislación laboral, establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Visto lo anterior, la principal sanción jurídica que nuestro Derecho del Trabajo clásico contemplaba para reprimir las conductas lesivas de los derechos de los trabajadores ha venido a quedar, a final de cuentas, como una sanción meramente accesoria.

Las razones de la pérdida de protagonismo que afecta la multa como forma de sanción jurídica en esta materia son simples: la gravedad del ilícito que importa la vulneración de un derecho de la máxima categoría dentro del orden jurídico, impone la necesidad de una respuesta categórica, para lo cual es necesario que la respuesta del orden procesal laboral en el caso de vulneración de derechos fundamentales no sea "meramente simbólica"⁽³⁾,

(3) STJ-CE, 8 de noviembre de 1990. Difícil sería defender ante este Tribunal Europeo, nuestra hasta ahora "simbólica" sanción a la discriminación laboral, consistente en una multa administrativa de 1 a 10 UTM.

como ocurre precisamente con las multas. Se requiere, como lo exige desde ahora nuestra ley laboral, de un conjunto de sanciones que hagan efectiva la protección de dichos derechos y que disuadan efectivamente de futuras conductas lesivas.

IV. LA EFICACIA DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL BAILE DONDE NO SOBRA NADIE

Lo arriba descrito, en todo caso, no es el funeral de la multa laboral, y no cabe duda que seguirá siendo el principal instrumento para la eficacia del Derecho del Trabajo, sobre todo mientras se mantenga el raquítico escenario sindical chileno, y el Estado debe asumir casi con exclusividad la defensa de los derechos laborales.

Se trata, eso sí, de una significativa pérdida de protagonismo en la búsqueda de una mayor eficacia de la legislación laboral chilena.

La vieja multa laboral debe compartir, de ahora en adelante los créditos con nuevos actores que, como la sanción de la condición de empleador, la nulidad del acto lesivo o las medidas de reintegro en el ejercicio de los derechos, han aparecido en el baile laboral en el último tiempo.

Un baile, el de dar eficacia el Derecho del Trabajo, en el que la multa, en todo caso, no volverá a estar sola.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO

PERMITE EFECTUAR ANTICIPOS DE SUBVENCIONES ESTATALES PARA FINES EDUCACIONALES, EN CASOS QUE INDICA^(*)

LEY N° 20.159

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

"**Artículo 1°.**- Facúltase al Ministerio de Educación para que, por el plazo de un año a contar de la publicación de la presente ley, por una sola vez y por un monto total que no supere los treinta y un mil millones de pesos, otorgue anticipos de las subvenciones estatales por escolaridad a que se refiere el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, a las municipalidades que, administrando directamente o a través de corporaciones los establecimientos educacionales traspasados en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, se encuentren en la situación descrita en los artículos siguientes y requieran de recursos para solventar los gastos a que se refiere el artículo 5°.

Artículo 2°.- Podrán beneficiarse de los anticipos indicados aquellas municipalidades que, registrando desequilibrios financieros ocasionados por el ejercicio de la actividad educacional a su cargo, sean seleccionadas, para

estos efectos, por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior, de acuerdo a la relación existente entre sus ingresos por concepto de subvenciones educacionales y sus gastos en materia de personal en el área de educación, conforme a la información que estas entidades hayan hecho llegar a través de sus balances de ejecución presupuestaria a dicha Subsecretaría al 31 de diciembre de 2005.

Artículo 3°.- La municipalidad que, cumpliendo los requisitos precedentes, desee optar al anticipo de recursos indicado, deberá solicitarlo, mediante una declaración escrita, a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior, debiendo contar para ello con el acuerdo del Concejo Municipal.

Junto a la declaración referida, la municipalidad deberá presentar un diagnóstico de su situación financiera en el ámbito educacional y proponer un Plan de Acción Municipal que defina claramente el destino de los recursos requeridos. La documentación precedente deberá ser acompañada, a lo menos, de los siguientes antecedentes:

- a) Balance presupuestario de la municipalidad y del área de educación, correspondiente al último trimestre anterior al de la vigencia de esta ley;

(*) Publicada en el Diario Oficial de 25.01.07.

- b) Informe municipal del pasivo exigible a la fecha de publicación de esta ley;
- c) Informe municipal de educación, el que deberá incluir la ficha técnica de observación de dotación;
- d) Informe municipal sobre el origen de la deuda o déficit de la administración correspondiente, precisando si es un desequilibrio económico estructural o transitorio, y
- e) Informe municipal indicando el número de alumnos que han abandonado el sistema público de la comuna correspondiente, en los últimos cinco años.

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior, en función de los antecedentes antes señalados, determinará las municipalidades que reúnen los requisitos para acceder a los recursos establecidos en el artículo 1° y el monto a anticipar en cada caso.

Artículo 4°.- La municipalidad cuya solicitud fuere aceptada, deberá suscribir, en el plazo de sesenta días de notificada la aceptación de su solicitud, un convenio con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y con la Subsecretaría de Educación. La suscripción del referido convenio deberá contar con la aprobación previa del respectivo Concejo.

El convenio deberá consignar, entre otros, el monto del anticipo otorgado, el detalle de los compromisos que se solventarán con cargo a dicho anticipo, el plazo del pago, el valor y número de cuotas en las cuales deberá ser devuelto.

Los recursos anticipados no devengarán intereses y serán devueltos en su totalidad por la municipalidad o corporación respectiva, mediante descuentos de la subvención a que se refiere el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, a contar del undécimo mes

siguiente a aquél en que se otorgue el anticipo, en la forma y plazos establecidos en el respectivo convenio.

Con todo, los descuentos señalados no podrán exceder, en conjunto, para una misma municipalidad o corporación municipal, de un tres por ciento del monto de las subvenciones percibidas durante los tres meses anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de anticipo, hasta completar el pago del total anticipado.

Artículo 5°.- Los recursos anticipados deberán ser destinados por las municipalidades a solventar, ya sea en forma directa o a través de la corporación correspondiente, los siguientes aspectos:

- a) Los gastos indemnizatorios derivados de los ajustes de sus dotaciones docentes conforme a lo previsto en el inciso quinto del artículo 73 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación;
- b) Los gastos indemnizatorios derivados del término de la relación laboral con el personal no docente, y
- c) El pago de pasivos, sean éstos de carácter legal o contractual, originados exclusivamente de la gestión educativa municipal.

Artículo 6°.- Los municipios que de conformidad a los artículos precedentes, procedan a ajustar su dotación docente o a disminuir su personal no docente, sólo podrán proceder a un posterior aumento de ellos, en la medida en que dicho aumento se funde en un incremento efectivo de la matrícula o en la acreditación de otro criterio técnico-pedagógico que lo justifique. Con todo, dichos incrementos deberán contar con la autorización expresa de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 7°.- La aplicación de los anticipos obtenidos en virtud de esta ley a fines diferentes de los indicados expresamente en

el convenio, por parte de la municipalidad o corporación correspondiente, será sancionada de conformidad a la escala de penas establecida en el artículo 233 del Código Penal.

Sin perjuicio de lo anterior, los alcaldes de aquellas municipalidades que incurran en una aplicación indebida de los fondos percibidos de conformidad a esta ley, incurrirán en la causal de notable abandono de sus deberes conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades. Para dicho efecto, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior pondrá los hechos en conocimiento de la Contraloría General de la República, la que deberá efectuar la denuncia respectiva al Tribunal Electoral Regional competente.

Artículo 8°.- La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior podrá otorgar a las municipalidades la asistencia técnica que sea necesaria para la elaboración del Plan de Acción a que se refiere el artículo 3°. Asimismo, estará facultada para certificar la pertinencia y procedencia de los pasivos que las municipalidades declaren tener y fiscalizar el cumplimiento de los convenios y demás obligaciones establecidas en esta ley, pudiendo verificar el pago efectivo de los pasivos municipales incluidos en los mismos.

Artículo 9°.- En virtud del convenio a que alude el artículo 4°, el Ministerio de Educación, mediante resolución que será visada por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, fijará el monto del anticipo solicitado, el que no podrá exceder del total de gastos a pagar, y el valor y número de las cuotas mensuales en las cuales deberá ser devuelto.

Artículo 10.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el presente año se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación. No

obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con esos recursos.

Artículo 11.- Facúltase al Ministerio de Educación, de manera permanente, para efectuar anticipos de las subvenciones estatales por escolaridad a que se refiere el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, de ese Ministerio, a las municipalidades que, administrando directamente o a través de corporaciones los establecimientos educacionales traspasados en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, no cuenten con disponibilidad financiera inmediata para solventar los gastos indemnizatorios originados por el ajuste de su dotación docente de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación y/o término de la relación laboral del personal no docente.

El monto máximo del anticipo no podrá exceder del monto total de los gastos a pagar y el reintegro de los recursos anticipados deberá efectuarse a partir del mes siguiente al de su percepción, en cuotas iguales, mensuales y sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad a que se refiere el inciso anterior.

Dichos descuentos mensuales no podrán exceder, en conjunto, para una misma municipalidad o corporación municipal, de un tres por ciento del monto de la subvención percibida en el mes anterior al anticipo, hasta completar el pago del total anticipado.

La municipalidad o corporación que desee obtener el anticipo a que se refiere este artículo deberá solicitarlo, previo acuerdo del Concejo, a la Subsecretaría de Educación.

Por resolución dictada por el Ministerio de Educación, visada por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, se fija

rá el monto del anticipo otorgado, el detalle de los compromisos que se solventarán con cargo a dicho anticipo, el plazo del pago, el valor y número de cuotas en las cuales deberá ser devuelto y los demás antecedentes que justifiquen la solicitud de recursos. Copia de dicha resolución será remitida a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior.

Artículo transitorio.- Facúltase a los municipios que administren establecimientos educacionales traspasados en virtud de lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, ya sea directamente o a través de corporaciones municipales, para que, por una sola vez durante el año 2007, ajusten su dotación docente sin sujeción a los plazos del artículo 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, respecto de la totalidad o fracción de las horas que queden vacantes como consecuencia de renunciaciones voluntarias de profesionales de la educación que, al momento de hacer efectiva la renuncia, tengan 60 o más años de edad, si son mujeres, o 65 o más años de edad, si son hombres. La dotación así establecida regirá para el año laboral docente 2007."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 17 de enero de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la Repú-

blica.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.- Yasna Provoste Campillay, Ministro de Educación.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.

Saluda Atte. a Ud., Claudia Serrano Madrid, Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en caso que indica, boletín N° 4653-05

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad y que por sentencia de 2 de enero del año dos mil siete en los autos Rol N° 696-06-CPR.

Declaró:

Que las disposiciones contenidas en el inciso primero del artículo 3°; en el inciso primero del artículo 4°; en el inciso segundo del artículo 7° y en el inciso cuarto del artículo 11 del proyecto remitido a control de este Tribunal, son constitucionales.

Santiago, 4 de enero de 2007.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

EXTIENDE EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR A SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA^(*)

LEY N° 20.166

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en una moción de la Diputada señora Isabel Allende y los entonces Diputados Alejandro Navarro, Rubén Gajardo, Fanny Pollarolo, Exequiel Silva, Martita Wörner, Aníbal Pérez, Marina Prochelle y Edmundo Villouta.

Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Modifícase el artículo 203, de la siguiente forma:

- a) Elimínase su inciso séptimo, pasando su inciso octavo a ser inciso séptimo.
- b) Suprímese, en su inciso octavo, que pasa a ser inciso séptimo, la frase final "y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior".

2. Sustitúyese el artículo 206, por el siguiente:

"Artículo 206.- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una

hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de

(*) Publicada en el Diario Oficial de 12.02.07.

ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre."."

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 enero de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la Repú-

blica.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Isidro Solís Palma, Ministro de Justicia.- Clarisa Hardy Raskovan, Ministra de Planificación.- Laura Albornoz Pollmann, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

POSPONE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LAS LEYES N° 20.022 Y N° 20.087^(*)

LEY N° 20.164

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Sustitúyese en el artículo 16 de la Ley N° 20.022, el guarismo "2007" por "2008".

Artículo 2°.- Sustitúyese en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.087, el guarismo "2007" por "2008".".

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.02.07.

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

Santiago, 2 de febrero de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Isidro Solís Palma, Ministro de Justicia.

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA EL ARTICULO 23 DEL CODIGO DEL TRABAJO, ESTABLECIENDO NORMAS SOBRE DESCANSOS EN TIERRA ENTRE RECALADA Y ZARPE PARA LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN A BORDO DE NAVES DE PESCA^(*)

LEY N° 20.167

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

- a) Créase un nuevo artículo 23 bis, con los actuales incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 23.
- b) En su artículo 23:
 - 1.- Intercálanse los siguientes incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, pasando el actual inciso tercero a ser séptimo.

"Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe,

prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando éstos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

Sólo con acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren los incisos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.02.07.

- a) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;
- b) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;
- c) deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;
- d) deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe

se inicia con las labores de alistamiento que le preceden."

- 2. Reemplázase en su inciso tercero, que pasó a ser séptimo, el vocablo "quince" por "doce".

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

Santiago, 2 de febrero de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Ana María Correa López, Ministra de Economía, Fomento y Reconstrucción (S).

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

INTRODUCE MODIFICACIONES A LA ASIGNACION FAMILIAR^(*)

LEY N° 20.172

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente:

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- 1) Sustitúyese, en las letras g) de los artículos 2° y 3°, la frase "lo establecido en el N° 4 del artículo 29 de la Ley N° 16.618" por "una medida de protección dispuesta por sentencia judicial".
- 2) En su artículo 7°:
 - a) Agréganse, en los incisos segundo y tercero a continuación de los respectivos puntos apartes (.) que pasan a ser comas (,), la frase siguiente: "no requiriendo para ello el consentimiento del beneficiario."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.02.07. Conforme con la rectificación publicada en el Diario Oficial de 16.02.07.

- b) Agrégase el siguiente inciso cuarto nuevo:

"Los empleadores y las entidades pagadoras de las asignaciones familiares, no podrán rechazar las solicitudes a que se refieren los incisos precedentes."

Artículo transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año 2006, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-24-03.122 de la partida presupuestaria Tesoro Público."

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

Santiago, 2 de febrero de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE EDUCACION

REFORMA CONSTITUCIONAL QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA EDUCACION PARVULARIA EN SU SEGUNDO NIVEL DE TRANSICION^(*)

LEY N° 20.162

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de reforma constitucional, originado en dos mociones: la primera, de los Honorables Senadores señores Jaime Naranjo Ortiz y Carlos Ominami Pascual, correspondiente al Boletín 3.682-07, y la segunda, del Honorable Senador señor Mariano Ruiz-Esquide Jara y de los ex Senadores señora Carmen Frei Ruiz-Tagle y señores Nicolás Díaz Sánchez, Ricardo Hormazábal Sánchez y Sergio Páez Verdugo, correspondiente al Boletín N° 1.737-07.

Proyecto de Reforma Constitucional:

"**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones a la Constitución Política de la República:

- 1) Reemplázase el párrafo cuarto del numeral 10° del artículo 19, por el siguiente:

"Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal al segundo nivel de transición, sin que

éste constituya requisito para el ingreso a la educación básica.".

- 2) Incorpórase como disposición vigésimo primera transitoria, nueva, la siguiente:

"VIGESIMO PRIMERA. La reforma introducida al numeral 10° del artículo 19 en relación al segundo nivel de transición de la educación parvularia, entrará en vigencia gradualmente, en la forma que disponga la ley.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese, llévase a efecto como Ley de la República y ténganse por incorporadas sus disposiciones a la Constitución Política de la República, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 129 de este cuerpo constitucional.

Santiago, 22 de enero de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Yasna Provoste Campillay, Ministra de Educación.- Paulina Veloso Valenzuela, Ministra Secretaria General de la Presidencia.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente, Juan Cavada Artigues, Subsecretario de Educación (S).

(*) Publicada en el Diario Oficial de 16.02.07.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL ACUERDO QUE MODIFICA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON SUECIA Y EL PROTOCOLO QUE MODIFICA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL^(*)

DECRETO N° 389

Núm. 389.- Santiago, 12 de diciembre de 2006.- Vistos:

Los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1), incisos primero y cuarto, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 12 de diciembre de 2005, se suscribieron, en Estocolmo, Suecia, el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de Suecia firmado en Estocolmo el 13 de marzo de 1995; y el Protocolo que Modifica el Acuerdo Administrativo de 3 de octubre de 1996 para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre ambos países, instrumentos que fueron publicados en el Diario Oficial de 22 de diciembre de 1995 y 14 de diciembre de 1996, respectivamente.

Que el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio

N° 6.396, de 4 de octubre de 2006, de la Honorable Cámara de Diputados, y que, habiéndose dado cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo a) del artículo 5 del mencionado Acuerdo, éste entrará en vigor el 1° de enero de 2007.

Que, a su vez, el Protocolo que Modifica el Acuerdo Administrativo para la Aplicación de Convenio de Seguridad Social se suscribió en conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 letra a) del Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de Suecia suscrito el 13 de marzo de 1995, enmendado por el Acuerdo del 12 de diciembre de 2005 antes aludido.

Que, en conformidad a lo previsto en el artículo 7 del indicado Protocolo, éste entrará en vigor, igualmente, el 1° de enero de 2007.

Decreto:

Artículo único: Promúlganse el Acuerdo que Modifica el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de Suecia firmado en Estocolmo el 13 de marzo de 1995; y el Protocolo que Modifica el Acuerdo Administrativo de 3 de octubre de 1996

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.02.07.

para la Aplicación de Convenio de Seguridad Social entre ambos países, ambos suscritos en Estocolmo, el 12 de diciembre de 2005; cúmplanse y publíquese copia autorizada de sus textos 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.- Patricio Victoriano Muñoz, Ministro Consejero, Director General Administrativo (S).

ACUERDO QUE MODIFICA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL REINO DE SUECIA FIRMADO EN ESTOCOLMO EL 13 DE MARZO DE 1995

El Gobierno de la República de Chile y el Gobierno del Reino de Suecia,

Concordando con la necesidad de renegociar el Convenio firmado en Estocolmo el 13 de marzo de 1995 (que en adelante será denominado "el Convenio") y considerando las modificaciones introducidas a la legislación en materia de seguridad social de ambos países, han acordado las siguientes modificaciones al Convenio:

Artículo 1

1. En el artículo 2.1 se reemplaza la letra A) por la siguiente:

"A) Respecto de Chile, a la legislación sobre:

- a) Los regímenes de prestaciones de salud;
- b) El seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- c) El Nuevo Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual;

- d) Los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y

- e) El Seguro de Cesantía.

Las letras a) y b) no tendrán aplicación respecto de las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título III del presente Convenio."

2. En el artículo 2.1 se reemplaza la letra B) por la siguiente:

"B) Respecto de Suecia, a las disposiciones legales sobre:

- a) seguro por enfermedad con compensación por enfermedad y compensación por actividad,
- b) seguro parental,
- c) seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,
- d) pensiones de garantía y pensiones de jubilación basadas en los ingresos,
- e) pensiones de sobrevivencia así como subvención de sobrevivencia para hijos,
- f) seguro de desempleo."

Artículo 2

El artículo 11.4 se reemplaza por el siguiente:

"4. En caso que la Institución Competente chilena estime necesario la realización de exámenes médicos adicionales en el otro Estado Contratante que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados de acuerdo con la legislación chilena.

Cuando se trate de trabajadores afiliados al sistema chileno de capitalización individual,

la Institución Competente chilena efectuará el reembolso del costo total de estos exámenes, a la Institución Competente del otro Estado Contratante, debiendo requerir del afiliado, cuando proceda, el porcentaje a su cargo. La Institución Competente chilena podrá deducir el costo que le corresponde asumir al afiliado, de las pensiones devengadas o del saldo de su cuenta de capitalización individual.

Si los nuevos exámenes se solicitan a propósito de una reclamación interpuesta al dictamen de invalidez emitido en Chile, el costo de tales exámenes será financiado de la forma señalada precedentemente, salvo que la reclamación sea interpuesta por una Institución Competente chilena o por una Compañía de Seguros, en cuyo caso tales gastos serán financiados por el reclamante."

Artículo 3

El artículo 12 del Convenio se reemplaza por:

"Artículo 12

1. Para determinar el derecho a compensación por enfermedad o compensación por actividad, las personas que se encuentren cotizando o perciban pensiones conforme a la legislación chilena, se equiparán a asegurado conforme a la legislación sueca.
2. El artículo 10 no será aplicable para los efectos de cumplir con el requisito básico de tres años de residencia en Suecia para tener derecho a la pensión de garantía o a la compensación por enfermedad o a la compensación por actividad en forma de compensación de garantía.
3. Para calcular la compensación por enfermedad y la compensación por actividad basada en los ingresos, únicamente se tomarán en cuenta los ingresos percibidos durante los períodos en los que era aplicable la legislación sueca.

4. Para calcular el monto de la pensión de jubilación sueca basada en los ingresos en forma de pensión suplementaria que se otorgue conforme a las disposiciones del artículo 10, únicamente se tomarán en cuenta los períodos de seguro que correspondan a la legislación sueca.
5. El artículo 5° no será aplicable a las pensiones de garantía, a la subvención de sobrevivencia para hijos o a la compensación por enfermedad como tampoco a la compensación por actividad en forma de compensación de garantía.
6. Para los efectos del presente Convenio, los beneficios indemnizatorios por gracia otorgados en Chile por las Leyes N°s. 19.123, 19.234, 19.980 y 19.992, y sus modificaciones, como así también, los concedidos por leyes dictadas con posterioridad a las anteriormente citadas, con ocasión de la violación a los derechos humanos o de la violencia política durante el período comprendido entre el 11 de septiembre de 1973 y el 10 de marzo de 1990, no se considerarán pensión y no afectarán la pensión de garantía o las otras partes de garantía de las otras pensiones suecas."

Artículo 4

Al artículo 13 se agrega un número 6:

"6. Las personas que estén aseguradas debido al trabajo o que perciban pensiones o compensaciones por enfermedad o compensaciones por actividad, debido al trabajo, conforme a la legislación de Suecia, serán consideradas como actuales imponentes del régimen previsional que les corresponda en Chile, para acceder a beneficios de acuerdo con las leyes que regulan los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional."

Artículo 5

- a) El presente acuerdo modificatorio del Convenio entrará en vigor el primer día del

tercer mes siguiente al mes en que las partes se comuniquen mutuamente por escrito que se han cumplido las formalidades constitucionales para su entrada en vigencia.

- b) La aplicación del presente acuerdo no deberá causar reducción del beneficio concedido a una persona antes de su entrada en vigor.
- c) El Convenio en su tenor previo a la entrada en vigor del presente Acuerdo, seguirá vigente en lo referente al derecho a los beneficios que puedan ser fijados acorde a dicho Convenio.
- d) El presente acuerdo modificatorio tendrá la misma duración que el Convenio que se modifica.

En fe de lo cual los que suscriben firman el presente acuerdo.

Hecho en Estocolmo el 12 de diciembre de 2005 en dos ejemplares en los idiomas español y sueco, siendo ambas versiones igualmente auténticas.

Por el Gobierno de la República de Chile.-
Por el Gobierno del Reino de Suecia.

PROTOCOLO QUE MODIFICA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO DE 3 DE OCTUBRE DE 1996 PARA LA APLICACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL REINO DE SUECIA

Los Gobiernos de la República de Chile y del Reino de Suecia, en virtud del artículo 19 letra a) del Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de Suecia, suscrito el 13 de marzo de 1995 (que en adelante se denominará "el Convenio"), enmendado por el acuerdo de 12 de diciembre de 2005 (que en adelante se denominará "el Acuerdo"), conciertan el siguiente acuerdo (que en adelante se denominará "el Protocolo") que modifica el Acuerdo Administrati-

vo para la Aplicación del Convenio, firmado el 3 de octubre de 1996.

Artículo 1

1. En el artículo 2.1.a) del Acuerdo Administrativo se agrega a continuación de "Nuevo Sistema de Pensiones", lo siguiente: "y para los afiliados al Seguro de Cesantía".
2. Artículo 2.1.b) del Acuerdo Administrativo se reemplaza por el siguiente:

"b) En Suecia:

Para la legislación en materia de seguro por enfermedad con compensación por enfermedad y compensación por actividad, seguro parental, seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, pensiones de garantía, pensiones de jubilación basadas en los ingresos, pensiones de sobrevivencia y subvención de sobrevivencia para hijos, la Agencia Sueca de Seguro Social,

Para la legislación en materia de seguro de desempleo, la Inspección del Seguro de Desempleo."

Artículo 2

En el artículo 3º del Acuerdo Administrativo, se reemplazan las palabras "la Oficina Local de la Caja de la Seguridad Social" por "la oficina local de la Agencia Sueca de Seguro Social".

Artículo 3

En el artículo 4.1.b) del Acuerdo Administrativo se reemplazan las palabras "la Caja de Seguridad Social" por "la Agencia Sueca de Seguro Social".

Artículo 4

En el artículo 5.1 del Acuerdo Administrativo se reemplazan las palabras "el Departamento de Asuntos Exteriores de la Caja de

la Seguridad Social de la provincia de Estocolmo" por "la Agencia Sueca de Seguro Social, Gotland".

Artículo 5

En el artículo 6 A) 1 del Acuerdo Administrativo se reemplazan las palabras "el Departamento de Asuntos Exteriores de la Caja de la Seguridad Social de la provincia de Estocolmo" por "la Agencia Sueca de Seguro Social, Gotland".

Artículo 6

1. En el artículo 10 A: del Acuerdo Administrativo se agrega el siguiente número 4:

"4. Respecto del Seguro de Cesantía: la Administradora de Fondos de Cesantía."

2. El artículo 10 B: del Acuerdo Administrativo se reemplaza por el siguiente:

"B: En Suecia:

1. La oficina local de la Agencia Sueca Seguro Social del lugar de residen-

cia, para las personas que residen en Suecia,

2. La oficina local de la Agencia Sueca de Seguro Social en cuyo ámbito geográfico tengan su descanso diario, para las personas que trabajan en Suecia sin tener residencia en el país,
3. La Agencia Sueca de Seguro Social, Gotland para las personas que no residen ni trabajan en Suecia."

Artículo 7

El presente Protocolo que cambia el Acuerdo Administrativo entra en vigor en la misma fecha que el Acuerdo Modificatorio del Convenio y su aplicación cesa en la misma fecha que el Convenio.

Hecho en Estocolmo el 12 de diciembre de 2005 en dos ejemplares en los idiomas español y sueco, siendo ambas versiones igualmente auténticas.

Por el Gobierno de la
República de Chile

Por el Gobierno del
Reino de Suecia

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO

ESTABLECE COBRO POR EMISION DE DOCUMENTOS QUE INDICA, FIJA VALOR Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIONES EXENTAS QUE SEÑALA^(*)

RESOLUCIÓN N° 49 EXENTA

Núm. 49 exenta.- Santiago, 18 de enero de 2007.

Vistos:

1. Las facultades que me otorga el artículo 5° letra f, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
2. La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520, de 1996, de dicho órgano contralor;
3. Lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley N° 18.768, del año 1988;
4. Lo dispuesto en Oficio Circular N° 17, de fecha 12 de febrero de 2002;
5. Pase N° 7, de fecha 18 de enero de 2007, del Sr. Jefe del Departamento de Inspección;

Considerando:

Que, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123 el día 14 enero de 2007, ha surgido la obligación de certificar el cumpli-

miento de la legislación laboral y previsional de las empresas que trabajan bajo el régimen de subcontratación;

Que, para ello la Dirección del Trabajo debe emitir un documento no contemplado en la Resolución exenta N° 911, de 23 de septiembre de 2004, que fija valor de documentos similares emitido por este Servicio;

Resuelvo:

1. Establécese que la Dirección del Trabajo cobrará por los siguientes documentos los valores que en cada caso se indican:
 1. Certificado de cumplimiento laboral y previsional ley de subcontratación, \$ 2.500 (dos mil quinientos pesos) y \$ 2.200 (dos mil doscientos pesos) en el evento de solicitarse mediante la modalidad electrónica (vía internet), teniendo presente el menor costo involucrado en su otorgamiento;
 2. Certificado de antecedentes laborales y previsionales, \$ 2.500 (dos mil quinientos pesos) y \$ 2.200 (dos mil doscientos pesos) en el evento de solicitarse mediante la modalidad electrónica (vía internet), teniendo presente el menor costo involucrado en su otorgamiento;

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24.01.07.

3. Resoluciones exentas que autorizan o deniegan la solicitud de centralización de documentación laboral, \$ 5.000 (cinco mil).
4. Resoluciones exentas que autorizan o deniegan solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo, \$6.000 (seis mil).
5. Resoluciones exentas que autorizan o deniegan solicitudes para fijación de lugar de mantención de documentación laboral, \$ 4.400 (cuatro mil cuatrocientos).

2. Déjense sin efecto las Resoluciones exentas N°s. 631, de 14 de junio de 1999; 387, de 11 de abril de 2002, y 911, de 23 de septiembre de 2004.

Los valores que se recauden por este concepto constituirán ingresos propios de este Servicio, en conformidad con las instrucciones presupuestarias vigentes y se imputarán a la cuenta 07.02.

Regístrese y publíquese.- Patricia Silva Meléndez, Directora del Trabajo.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION EN EMPRESAS

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

INTRODUCCION

Normas Generales

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.

Precisiones a considerar para la determinación de la base de cálculo del 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles efectivamente pagadas al personal durante dicho lapso

La base de cálculo a considerar estará integrada solamente por las remuneraciones imponibles efectivamente pagadas al personal, incluido el pago efectivo de las cotizaciones previsionales: salud y jubilación.

Respecto de los casos excepcionales señalados en el Art. 36, inciso primero parte segunda de la Ley N° 19.518, será procedente el beneficio hasta 9 UTM y 7 UTM, respectivamente, no obstante, de ser superior este monto al 1% efectivo de las planillas pertinentes, a condición de que se encuentren pagadas efectivamente en su totalidad las imposiciones previsionales relativas a esas planillas. En caso contrario, o sea, si no se han pagado efectivamente la totalidad de las imposiciones provisionales, el beneficio procederá de acuerdo a la regla general.

Conforme a lo señalado, las mencionadas empresas se encuentran facultadas para descontar del impuesto a pagar, los gastos incurridos en la realización de acciones de capacitación para sus trabajadores, hasta la concurrencia del 1% de la planilla anual de

(*) Versión definitiva aprobada por Resolución N° 1.601 exenta, de 2006, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y que reemplaza al Manual publicado en Boletín Oficial N° 213, octubre de 2006, pp. 23 y ss.

(**) 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.

remuneraciones imponibles del conjunto de sus trabajadores, o hasta 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 N° 19.967, y siempre y cuando, como se señaló anteriormente, se 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 34,99 UTM	0 UTM
De 35,00 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.

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 O QUE HAGAN USO DEL FINANCIAMIENTO DE ACCIONES DE CAPACITACION A TRAVES DEL FONDO NACIONAL DE CAPACITACION

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%.

Por otra parte, las empresas que hagan uso del Fondo Nacional de Capacitación, no podrán hacer uso de la franquicia tributaria, por ser ambas modalidades de financiamiento incompatibles legalmente.

I. MODALIDADES DE EJECUCION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

1. 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 organismos 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.

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

Consiste en que la empresa organiza y ejecuta por sí misma acciones de capacitación *para sus trabajadores*, ya sea contratando instructores externos a ella, o bien, a través de su propio personal. Es decir el relator, que debe ser solamente una persona natural, puede ser externo o interno a la empresa. El curso se diseña de acuerdo a las necesidades de ella y se solicita su correspondiente autorización a través del Formulario "Solicitud de Autorización Curso de Empresa". Para obtener esta autorización, la empresa debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 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.

SENCE tiene la facultad para eliminar de sus registros aquellos cursos que no hayan sido comunicados durante un año calendario.

2.1 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 acción 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.

2.2 Curso Interno presencial - grupal

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, y 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 con nuevas comunica-

ciones 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 significan la eventual realización de la acción de capacitación.

2.3 Curso Interno Modalidad Individual

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.

2.4 Curso Interno Modalidad 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/ó 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.

2.5 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.

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.

3. 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 contratos 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 efectua-

dos 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 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. 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 en-

cuentra 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, solo 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 Certificado 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 este 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 *compro-miso* 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.
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 procedimientos 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 supe-

rior 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 2º 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 traba-

jador 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 ar-

tículo 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 LIQUIDACIÓN

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 provisoria 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 la medida que haya cumplido los demás requisitos que se señalan en este manual.

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.

No obstante lo señalado, las empresas deberán presentar al SENCE, al finalizar el período anual, un Formulario consistente en una Declaración Jurada ante Notario del empleador o representante legal de la empresa, refrendada además por la firma y timbre del Contador de la empresa, en que se señale el monto total de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el año y que se pagaron efectivamente las imposiciones previsionales corres-

pondientes, tanto para salud como para jubilación. En caso de no estar pagado el total de las imposiciones correspondientes, significará que las remuneraciones imponibles que no cumplan con el requisito de pago efectivo de imposiciones, no se tomarán en cuenta para integrar la base de cálculo del beneficio tributario.

En este formulario, la empresas deberán proporcionar toda la información que ahí se señale, como por ejemplo, número de trabajadores y nivel de ventas.

Plazos y requisitos de asistencia

Plazos: Una vez finalizados los cursos, la empresa tendrá un plazo máximo 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.

3. Liquidación de cursos efectuados con Relatores (Cursos Internos)

- 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.

4. 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 19.518, en el artículo 29.

Documentación requerida

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

5. 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 **FAC-TURA 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 de 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 constatando 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 perso-

nas 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 de 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 pretenda 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 LIQUIDACIÓN 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 emitir una boleta de prestación de servicios a terceros, con la retención de impuestos que corresponda.

6. 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 comienza 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.

7. 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 pre-liquidadas 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 constatarse situaciones de transgresiones a las normas, se evalúe la factibilidad de aplicar las san-

ciones que correspondan de acuerdo a la gravedad de la transgresión.

8. 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 mismos términos expresados para los procesos de liquidación en general.

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

La empresa que no realice la liquidación parcial y/o complementaria perderá el derecho a solicitar el reembolso de la franquicia proporcional según corresponda, 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 excep-

ción 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 procede, 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 provisoria entregada 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 el formulario de remuneraciones y pago de imposiciones antes señalado, que acredita las remuneraciones imponibles efectivamente pagadas a sus trabajadores y el pago efectivo de imposiciones previsionales. Esta información será corroborada con las bases de datos que mantiene sobre cotizaciones en mora la Dirección del Trabajo, o por otros medios tendientes al mismo fin. Asimismo, se corroborará ante el Servicio de Impuestos Internos a través del Formulario N° 1887 ó 1827, según corresponda, el monto de las remuneraciones imponibles anuales declaradas por el empleador para los efectos previsionales.

En base a la información que entreguen las empresas a través de estos Formularios, debidamente corroborada, y considerando la información registrada en SENCE a través de las visaciones provisorias a las liquidaciones tramitadas, como asimismo los aportes a los OTIC, SENCE emitirá el CERTIFICADO DE LIQUIDACION, el cual contendrá los montos a imputar a la franquicia hasta el tope del 1% o de 7 ó 9 UTM según proceda, como también aquellos montos visados provisoriamente que excedan los topes antes referidos.

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 solici-

tar 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.

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 técni-

cos 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 Unico 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 medidas 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% de la planilla anual de remuneraciones 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 (pre-contrato) o post contrato), 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

empresa 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 (comunales 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 tri-

butaria 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 resolverá 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 modificado 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 o de 7 ó 9 UTM según proceda.

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 y 1827), referidos a su planilla anual de remuneraciones, u otros que exija ese 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% de la planilla anual de remuneraciones, 7 ó 9 UTM, según corresponda, el cual podrá ser considerado como gasto necesario para producir la renta, conforme a las normas del artículo 31 de la Ley de 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
<p>Acción de Capacitación (Según Estatuto de Capacitación y Empleo)</p>	<p>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 Nº 19.518).</p>
<p>Capacitación</p>	<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 Nº 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>
<p>Capacitación a Distancia</p>	<p>Proceso de auto aprendizaje mediante un medio impreso, audiovisual o informático (texto, video, 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.</p>
<p>Capacitación Presencial Grupal</p>	<p>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.</p>
<p>Capacitación Presencial Individual</p>	<p>Proceso de enseñanza-aprendizaje que realiza el relator, instructor o facilitador en la sede del Organismo Técnico de Capacitación o en la empresa, a un solo participante, el que debe estar presente durante la totalidad del proceso de instrucción.</p>

Expresión	Concepto
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 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.

Expresión	Concepto
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	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 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.

Expresión	Concepto
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 1ª 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

23 Enero

- Ley N° 20.149. Sanciona como delito el atentado a pedradas o de otra forma similar a vehículos en marcha.
- Decreto N° 70, de 30.11.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 2007.

24 Enero

- Resolución N° 49 exenta, de 18.01.07, de la Dirección del Trabajo. Establece cobro por emisión de documentos que indica, fija valor y deja sin efecto resoluciones exentas que señala (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

25 Enero

- Ley N° 20.159. Permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en casos que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en caso que indica, boletín N° 4653-05 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 101, de 7.04.04, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba reglamento de la Ley General de Cooperativas.

26 Enero

- Ley N° 20.160. Modifica la Ley N° 19.039, de Propiedad Industrial.

29 Enero

- Decreto N° 59, de 20.10.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Acepta a contar de 1° de octubre de 2006, la renuncia voluntaria de don Raúl Galleguillos Peña y Lillo, RUT N° 4.796.778-3, como miembro titular de la Comisión Ergonómica Nacional, dispuesto por Decreto exento N° 89, del 18 de octubre de 1996.

30 Enero

- Decreto N° 1.217, de 9.11.06, del Ministerio de Hacienda. Incorpora la Dirección General del Crédito Prendario al Sistema de Alta Dirección Pública, año 2006, conforme a lo establecido en la Ley N° 19.882.

31 Enero

- Decreto N° 44, de 9.01.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Aprueba garantías explícitas en salud del Régimen General de Garantías en Salud.

3 Febrero

- Extracto de Resolución N° 243 exenta, de 19.01.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija en \$ 4.000 el valor hora participantes en cursos de capacitación para el año 2007, imputables a la Franquicia Tributaria.
- Extracto de Resolución N° 245 exenta, de 19.01.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece para el año 2007, 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 Art. 36 de la Ley N° 19.518.
- Extracto de Resolución N° 246 exenta, de 19.01.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2007, para los efectos de celebrar contratos de capacitación, en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del Art. 33 de la Ley N° 19.518.
- Decreto N° 364, de 6.12.06, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba documento "Plan Nacional de Recopilación Estadística del año 2006".

5 Febrero

- Decreto con Fuerza de Ley N° 4/20.018, de 12.05.06, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de Minería, de 1982, Ley General de Servicios Eléctricos, en materia de energía eléctrica.
- Decreto N° 1.587, de 29.12.06, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2006 las Pensiones de Regímenes Previsionales. La parte resolutive de este decreto, dispone lo siguiente:

"Las pensiones de los regímenes previsionales a que se refieren los artículos 14 del Decreto Ley N° 2.448 y 2° del Decreto Ley N° 2.547, ambos de 1979, deberán ajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2006 en el siguiente porcentaje: 2,12%.

El porcentaje de reajuste fijado en el inciso anterior, en lo que respecta a las pensiones afectas al sistema del artículo 2° del Decreto Ley N° 2.547, de 1979, deberá otorgarse con sujeción a lo establecido en la Ley N° 18.694."

6 Febrero

- Circular N° 7, de 1°.02.07, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Circular N° 42, de 2006, sobre política de condonación de intereses y sanciones pecuniarias.
- Certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza existencia y aprueba estatutos de Administradora de Fondos de Pensiones Modelo Sociedad Anónima (*Resolución N° E-188-2007, de 2.02.07*).

7 Febrero

- 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 febrero de 2007 y 9 de marzo de 2007.

8 Febrero

- Decreto N° 320, de 14.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Inversión en la Comunidad.

9 Febrero

- Extracto de Circular N° 8, de 2007, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones introducidas a los artículos 59 y 60 de la Ley de la Renta por la Ley N° 20.154, de 2007.

10 Febrero

- Ley N° 20.163. Concede amnistía en favor de personas que han infringido las disposiciones sobre reclutamiento de las Fuerzas Armadas.

12 Febrero

- Ley N° 20.166. Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 2/2007. Determina interés corriente por el lapso que indica.
- Decreto N° 317, de 6.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo Designa a contar del 11 de diciembre de 2006 a don Fernando Adolfo Rouliez Fleck para que se desempeñe como Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

13 Febrero

- Resolución N° 60 exenta, de 5.02.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Aprueba normas de carácter técnico médico y administrativo para el cumplimiento de las garantías explícitas en salud de la Ley N° 19.966.
- Decreto N° 72, de 14.12.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2007.

14 Febrero

- Ley N° 20.164. Pospone la entrada en vigencia de las Leyes N° 20.022 y N° 20.087 *(publicada en esta edición del Boletín Oficial)*.
- Ley N° 20.167. Modifica el artículo 23 del Código del Trabajo, estableciendo normas sobre descansos en tierra entre recalada y zarpe para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca *(publicada en esta edición del Boletín Oficial)*.
- Ley N° 20.172. Introduce modificaciones a la asignación familiar *(publicada en esta edición del Boletín Oficial)*.
- Ley N° 20.168. Modifica la Ley N° 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria para facilitar la organización y administración de los condominios de viviendas sociales.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la Ley de Copropiedad Inmobiliaria para facilitar la organización y administración de los condominios de viviendas sociales, boletín N° 3804-14.
- Decreto N° 389, de 12.12.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo que modifica el convenio de seguridad social con Suecia y el protocolo que modifica el acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de seguridad social *(publicado en esta edición del Boletín Oficial)*.

15 Febrero

- Decreto N° 69 exento, de 30.01.07, del Ministerio de Hacienda. Reactualiza las cantidades que conforman las escalas contenidas en los artículos 23 y 34 N° 1 de la Ley de la Renta.

16 Febrero

- Ley N° 20.169. Regula la competencia desleal.

16 Febrero

- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que regula la competencia desleal, boletín N° 3356-03.
- Ley N° 20.171. Incrementa el crédito por impuestos pagados en el exterior disponible para las inversiones en sociedades extranjeras y aumenta transitoriamente el crédito tributario a la inversión en activo fijo.
- Ley N° 20.162. Reforma Constitucional que establece la obligatoriedad de la educación parvularia en su segundo nivel de transición (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Subsecretaría de Previsión Social. Rectificación. Rectifica en la edición de fecha 14 de febrero de 2007, página 3, columna central, el texto publicado de la Ley N° 20.172, que introduce modificaciones a la asignación familiar, en el sentido que a continuación se indica: en su párrafo final, en donde dice "Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.", debe decir "Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social."

17 Febrero

- Ley N° 20.165. Permite renegociar, reprogramar o condonar parcialmente los créditos hipotecarios y saldos relacionados con préstamos para vivienda que se indican.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Empleador.	373/10	24.01.07	67
Empresa de Servicios Transitorios. Garantía. Califica- ción.	465/11	1º.02.07	71
Organización Sindical. Sindicato Empresa. Afiliación	373/10	24.01.07	67

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR. ORGANIZACION SINDICAL. SINDICATO EMPRESA. AFILIACION.

373/010, 24.01.07.

Los trabajadores formalmente contratados por la sociedades COPESA Producciones e Impresiones S.A. (PROSA), Promoservice S.A., Distribución y Servicios META S.A. y COPESA Impresores S.A., prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa COPESA S.A., por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última.

Fuentes: Artículos 3º, 7º y 8º del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente ..., un pronunciamiento referido a la situación de los trabajadores que aparecen contratados por cuatro sociedades filiales de la empresa COPESA S.A., denominadas COPESA Producciones e Impresiones S.A. (PROSA), Promoservice S.A., Distribución y Servicios META S.A. y COPESA Impresores S.A., pero que prestarían servicios bajo la dependencia y subordinación laboral de la empresa COPESA S.A.

La empresa COPESA S.A. sostiene que se trata de empresas distintas en razón de que cada una de las aludidas tiene fines económicos, patrimonio y domicilio propios, cada una presta servicios a clientes distintos, y cada una tiene un funcionamiento autónomo, con sus propias jefaturas.

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

Cabe señalar, de partida, que la determinación jurídica propia de este pronunciamiento no corresponde al hecho de que se trate de una o varias empresas distintas, tal como sostiene la respuesta de COPESA S.A., sino

si estamos en presencia de un solo empleador para efectos laborales, cuestión vinculada únicamente a determinar si existe o no respecto de los trabajadores involucrados una estructura de mando y subordinación común entre ellas.

En efecto, el artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador" en los términos que a continuación se indica:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el

trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

A su vez, el artículo 8° inciso 1° del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

a) Una prestación de servicios personales; b) Una remuneración por dicha prestación, y c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto a la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con letra c), esta Dirección reiteradamente ha señalado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".*

Cabe consignar, en este mismo sentido, que un principio fundamental de la legislación laboral en la materia corresponde a la primacía de la realidad, que consiste en otor-

gar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato.

Así, por lo demás, lo ha declarado en reiteradas ocasiones la Corte Suprema, que ha sostenido que *"entre los principios imperantes en materia del Derecho del Trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Rol 21.950, 16.03.1987).*

En este punto, es donde la empresa, precisamente, sostiene que cada razón social tiene un estructura de mando y subordinación propia y no relacionada. Precisamente dicho aspecto, como veremos a continuación, es el que viene descartado por la constatación de la realidad efectuada por la fiscalización de este Servicio, contenida en el informe N° 1388/2007/01, de fecha 10 de enero del 2007.

Ligadas a la empresa COPESA S.A. aparecen las sociedades anónimas COPESA Producciones e Impresos S.A. (PROSA), Promoservice S.A., Distribución y Servicios META S.A., y COPESA S.A. Impresiones S.A. Del informe de fiscalización se sigue inequívocamente que más allá de la existencia de varias razones sociales, la estructura de mando y subordinación efectiva de los trabajadores pertenecientes a las distintas sociedades anónimas, es una misma y está dirigida directa e inmediatamente por el Gerente General de

COPESA S.A. Sr. Max Sichel Day, del que depende jerárquicamente todo el andamiaje productivo y laboral en el que se desempeñan los trabajadores.

En efecto, tal como señala el informe, "el Gerente General del Consorcio Sr. Max Sichel Day, quien es a su vez el Gerente General de la empresa Consorcio Periodístico de Chile S.A., es a quien responden jerárquicamente, mediante órdenes y mediante el control respectivo de sus trabajos, de los Gerentes de cada una de las razones sociales fiscalizadas".

En esa línea "la gerencia de Recursos Humanos está a cargo de la Sra. Maria Cristina Vargas Cordero, quien tiene contrato escrito con COPESA S.A., está a cargo de la administración del recurso humano de todas las razones sociales fiscalizadas, teniendo bajo su control los registros de asistencia, archivos con las carpetas de los trabajadores de todas las razones sociales del consorcio, firma contratos y finiquitos de trabajadores de todas las razones sociales; además, esta es la única área de Recursos Humanos existente en todo el Consorcio, en donde se emiten por ejemplo las nóminas de personal, se pagan las remuneraciones, se tramitan las licencias médicas y se atienden requerimientos de los fiscalizadores respecto de todas las razones sociales fiscalizadas, lo que no debe entenderse como un centro de documentación, dado que este departamento, como se ha reiterado en el presente informe, es quien administra centralizadamente toda la documentación que deriva de las relaciones laborales de todos y cada uno de los trabajadores, indistintamente por quien se encuentren contratados".

Se trata, en rigor, de un solo empleador, que en reconocimiento inequívoco de esa calidad, celebra indistintamente con las razones sociales ligadas los contratos de trabajos de los trabajadores que prestan los servicios para dicho Consorcio. En efecto, en el informe de fiscalización consigna que los trabajadores son contratados indistinta e indiferen-

ciadamente por COPESA y por las razones sociales ligadas objeto de esta fiscalización:

"a) Contratos de trabajo de la empresa META S.A.

Revisada una muestra de cinco contratos de trabajo, se pudo establecer que cuatro de ellos, con sus respectivos anexos, están firmados por la Gerente de Recursos Humanos de COPESA S.A., Sra. Maria Cristina Vargas, en representación del empleador. Los casos corresponden a los trabajadores: Christian Pacheco Sandoval, Daphne Munizaga Jara, Marta Duarte Veloso y Alicia Ines Piutril Cubillo. Entre tanto el quinto contrato aparece firmado por el Sr. Max Sichel Day, Gerente General de COPESA.

b) Contratos de la Empresa Promoservice S.A.

La totalidad de los contratos revisados están firmados por la Gerente de Recursos Humanos de COPESA. La muestra involucra a los trabajadores: Nidia Montero Moraleda, Nadia Cepeda Ortiz, María Sotomayor Besa, Carolina Oliva Salas e, Ignacio Ormeño Quintana.

c) Contratos de la empresa COPESA Impresores S.A.

Los tres contratos de trabajo revisados son firmados, en representación del empleador, por la Gerente de Recursos Humanos de COPESA, Sra. María Cristina Vargas Cordero. La muestra está referida a los trabajadores: Rodrigo Ibarborou Vergara, María E. López Moya, Voltaire Pinedo Vargas.

d) Contratos de la empresa COPESA S.A.

Los cuatro contratos de trabajo revisados, aparecen firmados por la Gerente de Recursos Humanos de COPESA S.A., Sra. María Cristina Vargas, los trabajadores son Alvaro Martínez Hormazábal,

Jacob Silva Gutiérrez, Raúl Alvear Barría y Carlos Barraza Romo".

Es obvio, que la gerente de recursos humanos actúa en todos estos casos como representante legal del empleador, calidad que le corresponde en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo: *"para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica"*.

Conteste con tan evidente realidad, es que la documentación laboral de las cuatro sociedades, tales como copia de contratos y liquidaciones de sueldo, es manejada única y exclusivamente por el Departamento de Recursos Humanos de COPESA S.A., específicamente por la Srta. Paulina Carmona, Jefa de Gestión de Recursos Humanos de COPESA S.A., la que tiene contrato de trabajo con COPESA S.A. y está bajo el control directo de la Gerente de Recursos Humanos Sra. María Cristina Vargas, también trabajadora de COPESA S.A., quien, a su turno, esta bajo la dirección jerárquica Gerente General de dicho Consorcio, Sr. Max Sichel Day.

Es más, como corresponde ineludiblemente a todo empleador, es el Departamento de Remuneraciones de COPESA S.A. el que elabora y confecciona el comprobante de pago de todas las razones sociales aludidas, siendo dicho Departamento "común para las cuatro razones sociales fiscalizadas".

A pesar de lo sostenido por la empresa, cada razón social tiene domicilios distintos, cabe señalar que, tal como señala el informe de fiscalización, el funcionamien-

to de la administración de los recursos humanos de todas estas empresas relacionadas corresponde al mismo: Vicuña Mackena N° 1870-1962, Santiago. Ahí mismo, además, "se concentra la línea productiva de las mismas empresas las que comparten espacios comunes y áreas de trabajo".

En ese sentido, no se trata sólo que cada razón social tiene un domicilio adyacente una de otra, sino cosa distinta, de un centro laboral único e integrado, donde se confunden en la realidad la prestación de servicios de los trabajadores de las distintas razones sociales, bajo el mando y jerarquía única y central de COPESA S.A. Así, lo constato el informe de fiscalización ya citado: "junto al mismo edificio se encuentran construcciones que albergan toda la infraestructura necesaria para la línea de producción de las razones sociales asociadas las que incluso comparten los mismos espacios de trabajo, siendo posible encontrar trabajadores de distintas razones sociales utilizando maquinaria, espacios de bodegas, y áreas de trabajo comunes, como es el caso del área despacho, donde el equipo de fiscalización encontró trabajadores de COPESA, COPESA IMPRESORES Y META. Asimismo, en la sala de impresión de diarios, trabajan personas con contratos de trabajo escritos, indistintamente, con COPESA y COPESA IMPRESORES. Entre tanto, en la sala de impresión de PROSA, donde se imprimen folletos, revistas y libros, se utiliza a trabajadores de COPESA y PROSA."

De este modo, de todos los antecedentes anteriormente expuestos, es posible concluir, como lo hace el informe de fiscalización citado, que *"los procesos productivos de las razones sociales fiscalizadas se encuentran ligados entre sí, toda vez que los trabajadores de las cuatro razones sociales fiscalizadas comparten áreas comunes de trabajo y de-*

penden administrativa y jerárquicamente, en la mayoría de los casos tratados, del consorcio COPESA, con quien mantendrían el vínculo de subordinación y dependencia y no respecto de aquellas razones sociales ya citadas, con las que formalizan los respectivos contratos de trabajo".

La indicada realidad, que determina el vínculo de dependencia respecto de la empresa que organiza y administra la respectiva actividad laboral, no resulta alterada por la sola circunstancia de que los mismos trabajadores pueden aparecer formalmente vinculados a la sociedades COPESA Producciones e Impresiones S.A. (PROSA), Promoservice S.A., Distribución y Servicios META S.A. y COPESA Impresores S.A., y ello porque, en todo caso, dicho acuerdo en cuanto expresión de voluntad, resulta jurídicamente irrelevante para configurar una situación contractual respecto a las re-

laciones laborales que efectivamente se producen día a día con la empresa COPESA S.A. Tal como lo ha señalado la Corte Suprema, en aplicación del citado principio de primacía de la realidad, en la legislación laboral *"las cosas se califican jurídicamente, según su real naturaleza, y no conforme a lo que las partes prediquen de ella"* (Corte Suprema, Rol N° 8.530, 03.07.89).

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores formalmente contratados por la sociedades COPESA Producciones e Impresiones S.A. (PROSA), Promoservice S.A., Distribución y Servicios META S.A. y COPESA Impresores S.A., prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la empresa COPESA S.A., por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. GARANTIA. CALIFICACION.

465/011, 1º.02.07.

La Póliza de Garantía de Ejecución Inmediata para Empresa de Servicios Transitorios inscrita en los registros de la Superintendencia de Valores y Seguros bajo el código Pol 1 07 004, puede ser considerada de similar liquidez a una boleta de garantía bancaria, conforme lo establece el artículo 183-J del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-J.

Concordancias: Ordinario N° 265/08, de 17.01.2007 y N° 4.786/090, de 2.11.2006.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si la póliza de seguro que la misma acompaña, denominada *"Póliza de Garantía de Ejecución*

Inmediata para Empresa de Servicios Transitorios", inscrita en los registros de la Superintendencia de Valores y Seguros bajo el código Pol 1 07 004, puede ser considerada de similar liquidez a una boleta de garantía bancaria, conforme lo establece el artículo 183-J del Código del Trabajo.

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

En primer término se hace necesario tener presente que en los pronunciamientos señalados en la Concordancia, este Servicio, interpretando los incisos 1° al 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, en el primero de ellos, fijó el sentido y alcance de las expresiones "*boleta de garantía*" e "*instrumento de similar liquidez*", ambas contenidas en las disposiciones legales citadas.

Así es, que por "*boleta de garantía*" se precisó que es una caución que garantiza el fiel cumplimiento de una obligación contraída ya sea por el tomador de la misma o por un tercero, a favor del beneficiario. Este instrumento se constituye por un banco, a petición de su cliente o tomador, previo depósito de la suma de dinero correspondiente o con cargo a un crédito otorgado al tomador.

Dadas las características de dicha boleta, se concluyó que esta caución es un activo transformable, fácilmente y sin mayor trámite, en dinero efectivo y, por ende, se ha sostenido que por la expresión "*instrumento de similar liquidez*", empleada en el inciso 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.

Sobre la base de lo expuesto precedentemente y luego de analizar, respecto de una póliza de seguro de las existentes hasta ese momento, las normas legales que rigen esta materia, se concluyó que aquélla no podía ser estimada como un instrumento de similar liquidez a la boleta de garantía, en los términos previstos en la citada disposición legal, toda vez que dicha póliza carece del requisito esencial que caracteriza a ésta, *cual es su liquidez inmediata*.

En el segundo de los citados pronunciamientos, esto es, el Ordinario N° 265/08, de 17.01.2007, este Servicio complementando el Oficio comentado anteriormente, analizó nuevamente la posibilidad de considerar la póliza de seguro como un instrumento "idó-

neo" dentro del concepto de la Ley N° 20.123 como "otro instrumento de similar liquidez", a través del cual se cumpla con la obligatoriedad de constituir garantías permanentes a nombre de la Dirección del Trabajo, en el evento que la misma cumpliera con el requisito de liquidez inmediata.

En este orden de ideas, se estableció que si la póliza de seguro que se incorporara para estos fines al Depósito de Pólizas, que al efecto mantiene la Superintendencia de Valores y Seguros, en conformidad a lo dispuesto en la letra e) del artículo 3° del D.F.L. N° 251, de 1931, es de aquellas de ejecución inmediata, vale decir, no tenga un procedimiento de liquidación y se pague contra el solo requerimiento del asegurado o beneficiario de la misma, que en este caso sería la Dirección del Trabajo, este Servicio opinó que no existiría inconveniente en considerarla como instrumento idóneo para los efectos que se han indicado.

Ahora bien, en relación al documento que se acompaña en la presentación, denominado "*Póliza de Garantía de Ejecución Inmediata para Empresa de Servicios Transitorios*", cabe hacer presente que a fin de emitir una opinión fundada acerca de la misma, se solicitó a la Superintendencia de Valores y Seguros, que en virtud de las facultades que le son propias, informara a este Servicio acerca de si ésta reunía los requisitos o condiciones generales que debe contener este tipo de instrumento.

Al respecto, dicho Organismo, mediante Ordinario N° 1.141, de 24.01.2007, informó a éste que "*el modelo de póliza depositada en el depósito de Pólizas bajo el código Pol 1 07 004, y denominado "Póliza de Garantía de Ejecución inmediata para Empresas de Servicios Transitorios", puede ser utilizado por las compañías de seguros en la contratación de seguros que cubran los riesgos en ella comprendidos, de acuerdo a lo dispuesto en la letra e) del artículo 3° del D. F. L. N° 251, de 1931. El depósito del modelo lo efectúan las compañías de seguros u otros actores del mercado de seguros, y corresponde a este*

Servicio velar para que estos textos cumplan con los requisitos de legalidad, claridad en su redacción y normas sobre contenido mínimo".

"Acerca si el modelo cumple con los requisitos de liquidez contemplados en el artículo 183-J del Código del Trabajo, en opinión de este Servicio en términos pactados la póliza en comento y la boleta de garantía presentan características similares, en cuanto en ambos hay un compromiso incondicional a su pago a solo requerimiento del beneficiario. Con ese objeto el modelo de póliza prevé el pago al beneficiario previa formalización del siniestro, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 6º; lo cual conlleva una renuncia a la liquidación a través del procedimiento contemplado en la Ley y el Reglamento de Auxiliares del Comercio de Seguros".

Por su parte, esta Dirección, en lo que respecta al artículo 6º de la póliza de que se

trata, sobre determinación, configuración y pago del siniestro, es de opinión que se ajusta a la doctrina contenida tanto en el Ordinario N° 4.786/090, de 2.11.2006, como en el Ordinario N° 265/08, de 17.01.2007, que fijan el sentido y alcance de la expresión "instrumento de similar liquidez" a que se refiere el inciso 4º del citado artículo 183-J del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa señalada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la *"Póliza de Garantía de Ejecución Inmediata para Empresa de Servicios Transitorios"* inscrita en los registros de la Superintendencia de Valores y Seguros bajo el código Pol 1 07 004, puede ser considerada de similar liquidez a una boleta de garantía bancaria, conforme lo establece el artículo 183-J del Código del Trabajo.

ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- ORDENES DE SERVICIO

01 (extracto), 19.01.07.

Of. de Contraloría

Imparte instrucciones sobre procedimientos que deben adoptarse en caso de robo, hurto o pérdida de especies institucionales como asimismo, en caso de robo, hurto o extravío de timbres oficiales

02, 16.02.07.

Div. de Relaciones Laborales

Modifica Orden de Servicio N° 4, de 9.07.04, que actualiza e imparte instrucciones referentes a actuaciones funcionarias en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo.

La Orden de Servicio N° 4, de 9 de julio de 2004, que actualiza e imparte instrucciones referentes a actuaciones funcionarias en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, establece, en su Capítulo II, N° 2, un acápite acerca de la oportunidad en que se debe verificar el cumplimiento de los requisitos de la última oferta, en los términos indicados en el artículo 381 del Código del Trabajo, señalándose que esta labor debe ser cumplida por el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, una vez aprobada la huelga, debiendo el citado funcionario, registrar en el SIRELA el resultado de dicho análisis, dentro de los dos días siguientes a tal votación.

Ahora bien, atendida la relevancia e incidencia que tiene en los procesos de negociación colectiva, el que las partes involucradas tomen oportuno conocimiento de si la última

oferta del empleador cumple o no con los requisitos establecidos en el citado artículo 381 del Código, para los efectos del reemplazo y el reintegro de los trabajadores en huelga, se ha estimado necesario modificar, en este aspecto, la mencionada instrucción, de manera que tal labor se efectúe con una anticipación mayor a la consignada en la referida Orden de Servicio.

Por consiguiente, ratificando las instrucciones que en tal sentido se impartieran vía correo electrónico, la verificación del cumplimiento de los requisitos de que se trata, se efectuará por el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, *una vez depositada la última oferta en la respectiva Inspección, y antes de someterla a votación*, de manera que a dicho acto, las partes involucradas, tengan absoluta certeza del resultado de di-

cho análisis. En aquellos casos, en que sólo existiera respuesta, el examen se efectuará en función de su contenido.

Practicada tal verificación, se informará a ambas partes, mediante oficio, cuyo modelo se adjunta, del resultado de la misma, *oficio que deberá notificarse personalmente antes del día de la votación de la última oferta*. La fecha de notificación de éste, será registrada en el SIRELA. Si tal gestión es efectuada en días distintos a cada una de las partes involucradas, será registrada la correspondiente a cada una de ellas. Lo anterior, a objeto de poder efectuar el seguimiento del cumplimiento de la meta institucional asociada a este trámite.

En consecuencia, modifícase el punto N° 2 del Capítulo II de la Orden de Servicio N° 4, de 2004, en el sentido indicado en la presente instrucción.

Es responsabilidad de los Directores Regionales el que la presente instrucción y su anexo, sea dada a conocer a todos los funcionarios de su dependencia.

Saluda atentamente a Uds.,

Christian Alviz Riffo
Abogado
Director del Trabajo (S)

Ord. N° _____/

ANT.: Negociación colectiva
MAT.: Requisitos artículo 381 Código del Trabajo

Santiago, _____

De: Inspector _____ del Trabajo de _____
A: Señores _____

Con fecha fue depositada en esta Inspección del Trabajo, la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva del sostenido por el (Sindicato/grupo negociador) y la empresa

Efectuada la revisión de dicho documento, a objeto de comprobar si se ha dado cumplimiento a la normativa legal que la regula para los efectos del reemplazo y el reintegro de los trabajadores involucrados en la negociación, informamos a usted (es) que se ha constatado que ésta:

Cumple con los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, puede reemplazar a partir del primer día de hecha efectiva la huelga, y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse individualmente, partir del día 15.

No da cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, pero ha ofrecido el bono de reemplazo, por lo que puede reemplazar a partir del día 15 de hecha efectiva la huelga y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse a partir del día 30.

No contiene el ofrecimiento del bono de reemplazo por lo cual no puede reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga, y el reintegro es sólo desde el trigésimo día, salvo una nueva oferta entregada a todos los involucrados y depositada en la Inspección, que contenga el ofrecimiento del bono; en ese caso puede reemplazar desde el decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, y los involucrados pueden reintegrarse desde el decimoquinto día de haberse hecho la nueva oferta o desde el trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Saluda a usted (es)

Inspector
Del Trabajo de

- Distribución
- Comisión Negociadora
 - Empresa
 - Inspección

2. CIRCULARES

148, 29.12.06.

Div. de Inspección

Establece procedimiento para solicitar y emitir Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales y Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales.

Atendida la norma legal citada en el ANT. (Ley N° 20.123), se hace necesario modificar el actual procedimiento de emisión de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, por lo cual se ha estimado pertinente impartir las presentes instrucciones administrativas, a objeto de clarificar y homogeneizar las actuaciones que, conforme la citada norma, corresponde realizar al Servicio y a sus funcionarios(as).

El procedimiento para la emisión de este tipo de certificados, que se ha denominado: "*Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales. Ley de Subcontratación*", se trata a continuación y se incorporará a la brevedad a la Circular N° 88.

Del mismo modo, se regula el "*Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales*".

ANTECEDENTES GENERALES

Uno de los ejes centrales de la regulación contenida en la Ley N° 20.123, es la implementación por parte de la empresa principal de un *sistema de control de contratistas*, lo que se materializa a través de una modalidad de incentivos donde la empresa principal ve atenuado su grado de responsabilidad –de solidaria a subsidiaria– en la medida que ejerza adecuadamente los derechos que le asigna la ley (derecho de información, derecho de retención y pago, y/o derecho de pago por subrogación).

En lo referido al *derecho de información*, se señala en el inciso primero, del artículo 183-C que: "*La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.*".

Por su parte, el inciso segundo del citado artículo 183-C, dispone que: "*El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.*".

Es decir, la ley le entregó a la Dirección del Trabajo la obligación de certificación, cuando así sea solicitado por los contratistas o subcontratistas, del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

I. CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES

El presente procedimiento es de uso exclusivo para la certificación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, incluidas las eventuales in-

demnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, en el marco del ejercicio del *derecho de información* contemplado en el artículo 183-C, del Código del Trabajo.

1. Ambito de aplicación del procedimiento

Para la aplicación de este procedimiento debe existir siempre un contratista o un subcontratista y una empresa principal, dueña de la obra, empresa o faena en que realizan labores los primeros, con sus propios trabajadores, en virtud de un acuerdo contractual.

Se aplicará también este procedimiento, a los certificados requeridos por contratistas de obras públicas, fiscales, municipales y las encargadas por empresas creadas por ley en que el Estado tenga aportes de capital –empresas principales públicas para estos efectos–, y que se soliciten en virtud de lo dispuesto en el artículo 43, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Es decir, se aplicará este procedimiento y, por ende, este único tipo de certificado independiente de la naturaleza jurídica de la empresa principal: pública o privada, y sin perjuicio del uso final que se le pueda dar al documento: para dar curso a los estados de pago mensuales, devolución de garantías si las hubiere o mera información sobre el referido cumplimiento.

En consecuencia, no será aplicable este procedimiento a ningún otro certificado que se solicite al Servicio y que corresponda emitir por alguna disposición legal diferente a las señaladas, los que se seguirán tramitando conforme a las instrucciones vigentes o que en el futuro se impartan.⁽¹⁾

(1) –Certificados solicitados por las C.C.A.F.;

Casos especiales

a) Concesionarias de la JUNAEB

Se reconocerán como contratistas, para estos efectos, a las empresas concesionarias de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), las que se considerarán como prestadoras de servicios a empresa principal del ámbito público.

b) Colegios particulares subvencionados

Si bien es cierto estos establecimientos no pueden ser calificados como contratistas del Ministerio de Educación, la disposición del artículo 43, del D.F.L. N° 2, de 1967 (MINTRAB), lo hace exigible para dar curso a los estados de pago (subvención escolar en este caso), de forma que se deben otorgar, previa petición del respectivo sostenedor.

Continuación Nota (1)

- Certificados solicitados por las empresas de seguridad, exigidos por el OS 10 de Carabineros de Chile;
- Certificado de Antecedentes para Registro de Empresas de Muellaje. Artículo 4° letra c) del D.S. N° 48 y artículos 3° y 4° del Decreto N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 13.09.99 (D.O. 24.01.00), en relación con los números I.- f) y II.- f) del citado artículo 3°;
- Certificado de Representación de Trabajadores Miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Empresas Adheridas a Mutualidades. Art. 13 del D.F.L. N° 285, de 1968, Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- Certificado de Cesantía para Suspensión de Cobro de Dividendos SERVIU. Decreto N° 81, de 20.05.99, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, en su artículo 2°, inciso 2°;
- Certificado para la Adquisición de Viviendas SERVIU por Trabajadores. Decreto N° 93, de 5.09.83; y
- Certificados de antecedentes laborales y previsionales solicitados por el Ministerio de Justicia a postulantes a la Defensoría Penal Pública.

2. Solicitud de Certificado

La solicitud de certificado, que tendrá el carácter de *Declaración Jurada*, deberá verificarse mediante formulario especial denominado "*solicitud de certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. Ley de subcontratación. Declaración jurada*", "F-30-1" y que es de uso obligatorio por todos los peticionarios de este tipo de certificados.

El ingreso del formulario de solicitud podrá materializarse directamente en oficina (formulario impreso⁽²⁾) o a través del ingreso por página web, según se describe a continuación:

2.1 Ingreso de solicitud en Oficina

El ingreso directo de la solicitud de certificado en las Inspecciones, se verificará en la oficina con jurisdicción en el lugar o comuna en que se prestan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación.

La solicitud se ingresará en la Oficina de Partes o directamente en la Unidad responsable de certificados, según se determine por cada Jefe(a) de Oficina, y deberá acompañarse a la misma el comprobante de pago de los derechos y la documentación necesaria para practicar la revisión. Para ambos casos, sólo se consignará en la solicitud un timbre que dé cuenta del ingreso en la Inspección con su fecha respectiva, sin asignarle folio o Kardex alguno.

Mientras no se adecue el F-30-1, al momento del ingreso de este formulario, se le deberá requerir, por parte de quien lo recepcione, *el correo elec-*

trónico de contacto de la persona a cargo del trámite ante la Inspección.

Por último, se hace presente que por regla general, salvo que las cargas de trabajo y la afluencia de público lo permitan, *al recibirse la solicitud* –en el caso de que ésta se ingrese directamente en la Unidad responsable de certificados– *no se practicará chequeo de la documentación acompañada*, por lo que, si posteriormente, al momento de comenzar la revisión –antes de efectuar la cuadratura– se constatare que falta o es incompleta la documentación⁽³⁾, procederá la *suspensión del plazo*, conforme se dispone en el N° 9, de este acápite I. El objetivo de ello, es evitar las aglomeraciones y largos tiempos de espera de empresas contratistas o subcontratistas para ingresar las solicitudes.

2.2 Ingreso de solicitud por página WEB

Al ingresar la solicitud de través de la página web del Servicio y previo pago de los derechos, el sistema entregará un comprobante de solicitud con datos básicos obligatorios, el que deberá ser presentado luego en forma directa a la oficina que practicará la revisión, esto es, aquella con jurisdicción en el lugar o comuna en que se prestan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación.

Sólo una vez que se presente el comprobante de solicitud en la oficina correspondiente se activará la solicitud de certificado y empezará a correr el plazo para la emisión del mismo.

(2) Los formularios estarán disponibles en las inspecciones o podrán bajarse de la página web.

(3) Se trata del examen general de la documentación que se practica por primera vez, y que sólo se orienta a verificar si la solicitud está completa o si falta documentación.

Incentivo al trámite vía Web

Atendido a que la información que se debe consignar en el F-30-1 la debe ingresar en su totalidad el interesado en la página web de la Dirección del Trabajo, esta modalidad se privilegiará adoptando a lo menos las siguientes medidas:

- Cuando se concurra a la oficina con el comprobante de solicitud vía web su recepción se practicará directamente por el funcionario(a) que el Jefe(a) de Oficina haya designado responsable de la certificación;
- Se dará prioridad a la revisión de los antecedentes para la emisión del certificado; y
- Se dará un trato personalizado al responsable de la empresa del trámite ante la Inspección.

3. Documentación a presentar con la solicitud

Junto con la solicitud y para efectos de practicar la revisión correspondiente, sea que la solicitud se haya ingresado directamente en Oficina o vía web, se deberá acompañar o presentar la siguiente documentación:

- Comprobante de pago de derechos (en caso de que no haya ingresado solicitud por Internet);
- Planillas de cotizaciones previsionales pagadas, de todos los organismos de previsión, por el período por el cual se solicita la certificación.

En el caso de trabajadores jubilados que no coticen previsión en AFP, deberá presentar solicitud del trabajador en que se pide tal exención.

Respecto de trabajadores extranjeros que han optado por mantener su sistema de seguridad social en el país de origen, se deberá acreditar con documentación debidamente protocolizada.

- Comprobante de pago de remuneraciones mensuales, con la firma del respectivo trabajador por el período por el cual se solicita la certificación y en el mismo orden en que aparecen los trabajadores en el libro auxiliar de remuneraciones u otro sistema que acredite la recepción por parte del trabajador de sus remuneraciones;
- Libro auxiliar de remuneraciones del mismo período, cuando sea exigible;
- Cuando se trate de la primera solicitud de certificado, nómina del total de trabajadores que se desempeñen en la obra o faena por la cual se solicita el certificado, con indicación del nombre y apellido completo y RUT;
- En las solicitudes sucesivas para la misma obra o faena, nómina de las nuevas contrataciones, con indicación del nombre y apellido completo y RUT del o los trabajadores; y
- Nómina de trabajadores despedidos por la casual del inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo (nombre y apellido completo, RUT y fecha de ingreso) con los respectivos avisos de término de contrato y finiquitos ratificados ante Ministro de fe.

Atendido a que la norma que regula la responsabilidad de la empresa principal lo hace respecto de contratistas o subcontratistas cuyos trabajadores prestan servicios en obras, faenas o servicios de propiedad de la primera, *la información*

y documentación proporcionada deberá necesariamente estar desagregada por centros de costos, es decir, por cada una de las obras o faenas por las cuales se solicita el certificado.

4. Objeto de la revisión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-B, del Código del Trabajo, la responsabilidad (solidaria o subsidiaria) de la empresa principal dice relación con las *obligaciones laborales y previsionales de dar* que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, *incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral*.

Asimismo, se agrega que dicha responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la certificación a que la institución se encuentra obligada en razón del inciso segundo, del artículo 183-C, se enmarca en el ejercicio por parte de la empresa principal del derecho de información, el que está indisolublemente ligado a la responsabilidad que asume, el objeto de la revisión debe coincidir necesariamente con el objeto de la responsabilidad.

De allí, que la revisión a practicar para emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, se orientará a acreditar que la empresa contratista o subcontratista haya cumplido con las siguientes obligaciones por los períodos que se solicita certificar:

- Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero;
- Pago de las cotizaciones previsionales; y

- Pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan.

En consecuencia, se excluirá de la revisión y, por ende, su incorporación en el certificado, la información relativa a *multas aplicadas, cualquiera sea su estado u origen, y deuda previsional histórica registrada*. En efecto, respecto de tales cuestiones (multas aplicadas y deuda previsional histórica) no responde la empresa principal, por lo que, en consecuencia, no procede su inclusión en el certificado, ya que éste sólo debe referirse a los conceptos por los cuales la empresa principal responde.

Tampoco procede dar cuenta de la existencia de reclamos pendientes, ya que en este caso se trata de una deuda eventual y no cierta.

Con todo, naturalmente la información sobre multas aplicadas y deuda previsional histórica es relevante para las empresas principales a la hora de contratar o no una empresa contratista; de allí, que esta información estará disponible a través del *Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales*, el que podrá solicitarse directamente en cualquier oficina o por la página web, según se describe en acápite N° II de esta circular.

5. Período y materias a revisar para la emisión del certificado

5.1 Período a revisar

El período a revisar *corresponderá al que se solicite* en el formulario "F-30-1" que ingrese el interesado *con tope de 6 meses*.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso señalar que la revisión que se practique se efectuará respecto de obligaciones laborales y previsionales devengadas en el período que se

solicite certificar, el que, en todo caso, *nunca podrá corresponder al mes en que se formula la solicitud*, es decir, siempre se hará la certificación, a lo menos, con un *mes de desfase a la fecha de solicitud*, ya que para certificar se requiere que se encuentren vencidos los plazos para cumplir las obligaciones laborales y previsionales del período que se solicita certificar, lo que el caso de las cotizaciones previsionales puede acontecer hasta el día 10 del mes siguiente.

5.2 Materias a revisar

De conformidad a lo señalado en el N° 4, de este acápite I (sobre el objeto de la revisión), las materias a revisar para la emisión del certificado son:

a) *Laborales*

En este ítem, se revisará el *pago de las remuneraciones o asignaciones en dinero* del período por el que se ha solicitado el certificado. Para ello, se utilizará algunos de los siguientes documentos:

- Los respectivos comprobantes de pago de remuneraciones a que se encuentra obligado confeccionar el empleador, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 54, del Código del Trabajo, *debidamente firmados por los trabajadores⁽⁴⁾*; o

(4) Se asimilará al comprobante de pago de remuneraciones, cualquier otro sistema en uso que tenga el empleador, con la condición que se pueda comprobar que se ha efectuado el pago y, a lo menos, contenga el nombre del trabajador, el

- Sistema de depósito de las remuneraciones en cuentas bancarias de los trabajadores (cuentas corrientes o cuentas vista). En este caso, se aceptará una nómina con la individualización del trabajador, el monto pagado y el timbre de la respectiva institución bancaria, *no siendo exigible la firma del trabajador*.

Para verificar este cumplimiento, sobre la base de lo anterior, se *deberá revisar la consistencia en cuanto a su número*, debiendo coincidir la cantidad de comprobantes de pago de remuneraciones, debidamente firmados –salvo en el caso de depósitos bancarios–, u otro sistema, con la cantidad de trabajadores que se consignan en el Libro Auxiliar de Remuneraciones.

Detectadas inconsistencias, se deberá estar a lo que se dispone más adelante.

a) *Previsionales*

En este ítem, se revisará el *pago de las cotizaciones previsionales*, lo que se realizará sobre la base de la revisión de todas las planillas de cotizaciones previsionales de todos los organismos de previsión que se encuentre obligado a enterar el empleador, ya sea por la afiliación de sus trabajadores como de la propia. Así, se deberán cotejar las siguientes cotizaciones previsionales:

Continuación Nota (4)

monto de la remuneración del respectivo mes y la firma del trabajador como constancia de su recepción, por ejemplo: una nómina con las indicaciones señaladas.

- Cotizaciones previsionales en las distintas AFP;
- Cotización del Seguro de Cesantía en la AFC;
- Cotizaciones en el INP (tanto previsión del sistema antiguo como la cotización de salud al sistema público o FONASA y la cotización de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales);
- Cotizaciones en las distintas ISAPRES;
- Cotizaciones en la respectiva C.C.A.F. si procede; y
- Cotizaciones en la respectiva mutual de empleadores, si procede.

El procedimiento de revisión se practicará utilizando el formulario de cuadratura previsional F-21, el que tendrá como datos validadores o de comparación: el Libro Auxiliar de Remuneraciones (LAR) o los comprobantes de pago de remuneraciones en el evento que el primero no sea exigible. Los datos a considerar son la cantidad de trabajadores y monto de la remuneración mensual imponible, por los períodos solicitados, los que se tomarán como base para hacer las respectivas cuadraturas con cada uno de los grupos de entidades previsionales que da cuenta el F-21.

Las cotizaciones previsionales sólo declaradas, dentro o fuera del plazo legal, se considerarán siempre como deuda previsional y así deberán quedar consignadas en el certificado.

Detectadas inconsistencias, tanto respecto de la cantidad de trabajadores como de los montos imponibles, se deberá estar a lo que se dispone más adelante.

c) Indemnizaciones legales por término de relación laboral

En este ítem, se revisará el pago de las indemnizaciones legales que correspondan, entendiéndose por tales: aquellas que se devengan al término de la relación laboral por la causal de término de contrato contemplada en el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo, por ser ésta la única causal que da derecho a una indemnización legal. En consecuencia, las indemnizaciones a revisar serán:

- La indemnización sustitutiva del aviso previo; y
- La indemnización por años de servicio.

Además, se requiere que se traten de indemnizaciones legales que no se encuentren controvertidas judicialmente⁽⁵⁾, ya que de existir controversia, sea respecto de la causal de término de contrato o el monto a pagar, será el tribunal el que determinará la procedencia. Tal situación de controversia deberá ser acreditada por el solicitante, mediante copia de la demanda respectiva.

(5) El reclamo administrativo se entenderá también como una forma de controversia entre las partes.

De allí entonces, que conjugando las consideraciones previas, se tiene que sólo se considerará que existe deuda en materia de indemnizaciones legales, cuando se haya puesto término al contrato de trabajo por la casual prevista en el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo y no se hayan pagado las indemnizaciones legales que correspondan (el pago se debe acreditar exclusivamente con el finiquito ratificado ante ministro de fe), habiéndose ofertado el monto a pagar en el aviso de término de contrato o, existiendo aviso de término de contrato sin oferta irrevocable se hayan determinado los montos a pagar en la revisión practicada.

Para verificar este cumplimiento, el formulario de solicitud de certificado contempla información y documentación que está obligada a proporcionar la empresa solicitante, tendiente a determinar si se adeuda o no este concepto: nómina de trabajadores despedidos por la casual del inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo (nombre y apellido completo, RUT y fecha de ingreso) con los respectivos avisos de término de contrato y finiquitos ratificados ante Ministro de fe.

Del examen de tal documentación deberá determinarse la siguiente información:

- Nómina de trabajadores despedidos por la causal del inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo;

- Cantidad de trabajadores a quienes se les ha pagado su indemnización, a partir de los finiquitos; y
- Individualización de trabajadores a quienes se les adeuda alguna de las indemnizaciones o ambas. Estos corresponderán a aquéllos por los que no presenta finiquito ratificado ante ministro de fe y cuya terminación de contrato fue por el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo o bien, a aquellos a los que, despedidos por la misma causal, no se les dio el aviso con a los menos 30 días de anticipación. En este caso, dicho examen permite determinar ambas indemnizaciones.

Detectadas inconsistencias, se deberá estar a lo que se dispone más adelante.

6. Operación de revisión: sistema de cuadratura

Para la emisión del certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales, se practicará una revisión en base a un *sistema de cuadratura*, esto es, verificando la correspondencia de los totales y, sólo en caso de inconsistencias, detectar en específico su monto y tipo.

6.1 Aspecto previsional

Conviene recordar que la obligación se considerará cumplida *sólo con el pago* de las cotizaciones previsionales, independientemente de que estén declaradas o no dentro de plazo legal.

En cuanto al sistema previsional, se efectuará cuadratura previsional de

la misma forma que se hace actualmente, para lo cual se deberá considerar lo siguiente:

a) Tipos de cotizaciones previsionales:

A modo ilustrativo, los tipos de cotizaciones previsionales en actual vigencia son 4, a saber:

Tipo A: Trabajadores afiliados al antiguo régimen previsional y adscritos a FONASA;

Tipo B: Trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones, que mantienen afiliación a FONASA;

Tipo C: Trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones e ISAPRE; y

Tipo D: Trabajadores afiliados al antiguo régimen previsional e ISAPRE.

b) Cuadratura previsional:

Radica en la consistencia de la información que se encuentra en las planillas de cotizaciones previsionales en relación a la que se consigna en el Libro Auxiliar de Remuneraciones (LAR), considerando tanto la cantidad de trabajadores como el monto de las remuneraciones imponibles.

Así, la sumatoria de los trabajadores adscritos al Tipo de Cotización A, más los adscritos al Tipo B, considerando exclusivamente su afiliación a dichos regímenes (no salud), deben arrojar el total de trabajadores de la empresa, cantidad que

debe ser igual a la que se contiene en el LAR, salvo las excepciones que se describen más adelante ante la existencia de trabajadores jubilados afiliados a AFP que han optado por no cotizar en el Fondo de Pensiones o extranjeros con seguridad social en su país de origen.

A su vez, esta sumatoria de Tipos de Cotización A+B, debe ser igual, en cuanto a cantidad de trabajadores, al detalle de los mismos que se consignan en las planillas de las C.C.A.F. y Mutual, consideradas en forma separada, si éstas existieren. En estas instituciones debe cotizarse por todos los trabajadores, incluidos jubilados y extranjeros.

Igual consistencia ya anotadas debe existir en relación a los montos de remuneraciones imponibles, con las mismas salvedades ya anotada.

En relación con la obligación de cotizar en AFC la revisión será meramente cuantitativa, debiendo considerarse a partir de la solicitud del empleador –que constituye una Declaración Jurada–, la cantidad de trabajadores que allí se citan con los que efectivamente aparecen en las distintas planillas de AFP, debiendo existir coincidencia entre ambas.

c) Cuadratura adicional optativa:

Una segunda cuadratura, *optativa y sólo para ratificar la anterior*, y dependiendo de si el empleador paga imposiciones en forma tradicional (no vía Internet), se puede hacer considerando los trabajadores y su re-

muneración imponible de la información de cotizaciones de salud. Si se consideran los valores del Tipo de Cotización A y D, contenidos en la planilla del INP, más los valores de las planillas de las ISAPRES, en su conjunto, deberían cuadrar, tanto en cantidad de trabajadores como remuneraciones, con los valores por igual concepto del LAR (trabajadores y montos imponibles), o, a lo menos, ser superior en cuanto a remuneraciones, por efectos de la cotización adicional pactada con alguna Isapre. En este caso, no afecta la cantidad de trabajadores jubilados ya que a pesar de este estado están obligados a cotizar por salud. Sí afectan a la cantidad de trabajadores extranjeros.

d) *Resultados de la revisión:*

Practicada la cuadratura previsional, las acciones a seguir dependerán de la existencia o no de inconsistencias:

- *Cuadratura sin inconsistencias:* se consignará así en el certificado en el campo pertinente.
- *Cuadratura con inconsistencias:* las inconsistencias pueden ser en relación a la cantidad de trabajadores y/o en el monto de las remuneraciones mensuales imponibles, entre planillas de cotizaciones previsionales y el LAR y *debe darse cuenta de ellas en relación a sistemas y no por cada uno de los trabajadores.* En consecuencia, podrá existir inconsistencia por número de trabajadores y/o monto de remuneracio-

nes imponibles en el sistema INP, AFP, AFC, ISAPRE, C.C.A.F. y Mutual.

Como se ha señalado, las cotizaciones previsionales sólo declaradas constituyen deuda previsional y se deberán consignar como tal en el certificado, desgregadas por número de trabajadores, monto y período de la deuda en el INP, AFP, AFC, Isapre, C.C.A.F. y Mutual si corresponde.

6.2 Aspecto remuneracional

En cuanto a las remuneraciones, considerando que los comprobantes de pago de remuneraciones o el sistema que utilice la empresa debe venir en el mismo orden en que se anotan los trabajadores en el LAR, se deberán efectuar las siguientes acciones:

a) *Revisión cuantitativa y cualitativa:*

Corresponde a la determinación de igual cantidad de comprobantes de pago de remuneraciones respecto de la cantidad de trabajadores registrados en el LAR. En cuanto a la calidad, deben venir todas debidamente firmadas por los trabajadores, salvo en el caso de depósitos bancarios.

b) *Resultados de la revisión: determinación de inconsistencias*

En el evento que la cantidad de comprobantes de pago de remuneraciones no coincida con la cantidad de trabajadores del LAR o que, siendo la misma, vengán algunos sin firma, salvo en el caso de depósitos bancarios, se producirá inconsistencia entre

ambos documentos, en cuyo caso, habrá que realizar las siguientes operaciones, dependiendo de cual sea la situación:

- *Comprobantes no coinciden:* En este caso se deberá chequear uno a uno los comprobantes versus registro del LAR (recuérdese que deben venir en el mismo orden), a objeto de determinar los trabajadores faltantes y sus respectivos montos líquidos, datos que se irán anotando en el formulario de certificado que aparecerá en pantalla en la herramienta informática creada para tales efectos.
- *Comprobantes coinciden, pero vienen algunos sin firma:* En tal caso se asume que existe deuda por este concepto respecto de los comprobantes sin firma y se registrarán igual que la situación anterior (montos líquidos). Igual caso si la nómina de depósito bancario viene sin timbre de la institución bancaria.
- *Comprobantes no coinciden y además vienen algunos sin firma:* En tal caso se procederá conforme se ha indicado en las situaciones anteriores. Igual caso si la nómina de depósito bancario viene sin timbre de la institución bancaria.

6.3 Indemnizaciones legales

Como ya se ha indicado, corresponden exclusivamente a las indemnizaciones originadas por aplicación de la causal prevista en el inciso prime-

ro, del artículo 161, del Código del Trabajo, y siempre que no estuvieren controvertidas judicialmente.

a) *Información a revisar:*

La revisión en este ítem se practicará a partir de la información sobre la cantidad de trabajadores despedidos en el respectivo período por la causal del inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo, información (nómina) que se debe adjuntar al F-30-1.

b) *Resultados de la revisión: determinación de deuda*

De la revisión de toda la documentación que se debe adjuntar para acreditar el pago de la indemnización es posible determinar el pago total de las mismas o deudas por este concepto, cumpliendo los siguientes pasos:

- *Consistencia entre despidos y finiquitos:* la primera operación será verificar si los finiquitos ratificados ante ministro de fe corresponden a los trabajadores despedidos por la causal prevista en el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo, nominados por el empleador.
 - *Si existe coincidencia en ambos factores,* ello implica que no hay deuda por concepto de indemnizaciones.
 - *Si no existe tal coincidencia* (faltan finiquitos), ello implica que se puede adeudar alguna de las indemnizaciones (susti-

tutiva del aviso previo o por años de servicios) o ambas.

A este respecto es importante recalcar que sólo se considerará que existe deuda cuando habiéndose despedido por la causal prevista en el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo, no exista finiquito ratificado ante ministro de fe. En consecuencia, para estos efectos lo relevante es la falta de finiquito y no la falta de carta de aviso, ya que sí falta ésta pero sí existe finiquito ratificado ante ministro de fe no existe deuda.

- *Determinación del monto adeudado:* en segundo término, una vez detectadas inconsistencias entre despidos y finiquitos (faltan finiquitos), se deberá determinar el monto adeudado por concepto de indemnizaciones, diferenciando si en el aviso de término de contrato se formuló o no oferta irrevocable de monto a pagar por concepto de indemnizaciones conforme a lo dispuesto en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo:
- *Indemnización sustitutiva del aviso previo:* se revisará respecto de cada trabajador la notificación del despido (aviso de término de contrato).
 - *Si se ha dado con a lo menos 30 días de anticipación* (fecha de recepción debe constar en el documento bajo firma del trabajador o en comprobante de correo), implica que, en este caso, no hay deuda.
 - *Si no se ha dado con la anticipación indicada,* implica que existe deuda por este concepto, la que debe indicarse en el certificado que se emita, individualizando al trabajador, conforme el requerimiento que hará el propio sistema informático.
- *Indemnización por años de servicio:* para detectar deuda por este concepto, se deberá revisar la fecha de ingreso del trabajador y el aviso de término de contrato, determinándose el monto de la deuda de la siguiente forma:
 - *Carta de aviso contiene oferta irrevocable de monto a pagar:* En este caso el monto de la deuda a consignar en certificado será el que se estipule en la carta de aviso.
 - *Carta de aviso no contiene oferta irrevocable de monto a pagar:* En este caso, se deberá determinar (calcular), por el funcionario(a) actuante, el monto de la deuda, utilizando para ello los comprobantes de remuneraciones. Tratándose de trabajadores con remuneración variable, para la determinación del monto de la deuda el procedimiento exige la exhibición de los comprobantes de pago de los

últimos 3 meses efectivamente trabajados.

7. Operación de revisión: casos especiales

Sin perjuicio del procedimiento establecido en los acápite anteriores, hay una serie de casos especiales que es necesario tener en cuenta:

7.1 Trabajadores jubilados

Para el caso que se detecte inconsistencia en cuanto a la cantidad de trabajadores, sumados los tipos de cotización A y B, esta situación se puede deber, entre otras causas, a la existencia de trabajadores jubilados o pensionados que, luego de esta etapa, han decidido afiliarse al sistema de AFP y han optado por no realizar aportes a dicho sistema, cuestión que deberá acreditar el propio solicitante, mediante la correspondiente solicitud efectuada por el respectivo trabajador, lo que debe ser coincidente con el dato que sobre esta situación se pide en el F-30-1. No obstante lo anterior, estos trabajadores están afectos a la cotización de salud y a las otras del sistema previsional.

Los trabajadores jubilados, que mantienen su afiliación al antiguo sistema previsional están obligados a cotizar en forma completa, por lo que lo anterior no les es aplicable.

7.2 Trabajadores extranjeros

Los trabajadores extranjeros que han optado por mantener su sistema de seguridad social en su país de origen no están obligados a cotizar en el sistema previsional chileno, siempre que puedan acreditar su afiliación como tal y que ésta cumpla con los mismos requisitos que la nacional, todo con certificados de sus siste-

mas previsionales u otros documentos debidamente protocolizados ante el cónsul de Chile en su país de origen. Tales documentos son los únicos que eximen al empleador de la retención del aporte al fondo de pensiones y salud. En este caso las cotizaciones de cargo del empleador se mantienen obligatorias.

7.3 Situaciones de Perjuicio y Falsificación de instrumento público

Atendido a que la solicitud de Certificado tiene la calidad de Declaración Jurada, toda falsedad de datos que se detecte, en especial cuando luego de emitido el certificado hay denuncia comprobada de no pago de remuneraciones por idéntico período, habiéndose presentado los comprobantes de pago adjuntos a la solicitud de certificado, además, de la multa administrativa en su grado máximo, procederá la denuncia por falsificación de instrumento privado y perjuicio ante la respectiva fiscalía. Esto le corresponderá al abogado(a) de la Inspección o a la Coordinación Jurídica si la Inspección no cuenta con este profesional. Igual responsabilidad tendrán cuando se detecte falsificación de Certificados.

8. Confección del certificado

El certificado se materializará en el formulario F-31-1 que se ha diseñado para tal efecto, y será emitido automáticamente por el sistema informático, luego de cumplidas las etapas de ingreso de información que se detalla a continuación:

a) *Ingreso de F-30-1:*

Si el solicitante no ha formulado su petición por Internet, será necesario ingresar todo el contenido del F-30-

1 en el sistema informático que se ha diseñado para tales efectos, no pudiendo faltar ningún campo de información que se ha establecido en el citado formulario.

b) Revisión de antecedentes:

Luego del ingreso del F-30-1, se procederá a la revisión de los antecedentes presentados, para verificar el pago previsional, de remuneraciones y pago de indemnizaciones legales que correspondan.

c) Inconsistencias:

Detectadas inconsistencias, se deberán consignar por ítem de conformidad a lo señalado en los acápites anteriores.

d) Emisión del certificado:

Se emite automáticamente por el sistema informático una vez que se han ingresado todos los datos.

Como se aprecia, el procedimiento de certificación se verificará por completo vía sistema informático, no siendo posible su tratamiento y elaboración por un sistema manual.

9. Vigencia de los certificados

Los certificados que se emitan *no tendrán tope de vigencia y por lo tanto la tienen indefinidamente hacia el futuro*; ello, toda vez, que dichos certificados dan cuenta de la situación de cumplimiento o incumplimiento hacia el pasado a partir de una determinada fecha.

Por esta razón, a diferencia del sistema actual los certificados no establecerán vigencia del mismo.

10. Plazos para la emisión de certificados⁽⁶⁾

El plazo máximo para la emisión de los certificados será de *8 días hábiles*⁽⁷⁾ contados desde el ingreso (el plazo se cuenta a partir del día hábil siguiente) de la solicitud respectiva en la Inspección del Trabajo, cuando se ha solicitado en forma directa o, cuando el solicitante concurre a ésta con el comprobante de ingreso de la solicitud por página web del Servicio y la documentación pertinente para activar el proceso.

Con todo, y como una forma de dar un trato preferente a la micro y pequeña empresa, tratándose de *empresas contratistas o subcontratistas de 25 trabajadores o menos* el plazo de emisión del certificado será de *5 días hábiles*.

Los plazos establecidos precedentemente corresponden a los que se contendrán en el reglamento que dictará el MINTRAB –a la fecha de esta Circular se encuentra en fase de tramitación– (ver acápite IV), *razón por la cual, su cumplimiento será de carácter perentorio y rigurosamente obligatorio para este Servicio*.

Suspensión del plazo

Los plazos antes indicados se suspenderán cuando la Inspección del Trabajo requiera al solicitante completar la información presentada o acompañar la documentación faltante necesaria para practicar la revisión correspondiente, lo que deberá hacerse en el *plazo máximo de 5 días hábiles* a partir del requerimiento

(6) Este plazos máximos son sin perjuicio de los plazos comprometidos en indicadores institucionales.

(7) En este caso, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 25, de la Ley N° 19.880 (Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado), para los efectos de computar el plazo de días hábiles, *no se considerará el día sábado*. En consecuencia, el cómputo se verificará de lunes a viernes.

efectuado, bajo apercibimiento de tenerse por *desistida la solicitud*. Dicho plazo seguirá corriendo una vez que el solicitante cumpliera con el requerimiento efectuado.

En consecuencia *la suspensión del plazo sólo procederá* cuando:

- *La solicitud está incompleta*, es decir, falta llenar algún campo necesario para la emisión del certificado, por ejemplo: no se indica la individualización de la empresa principal; o
- *Faltare documentación obligatoria que debe presentar*, por ejemplo no adjunta ninguna planilla de cotizaciones previsionales o ningún comprobante de pago de remuneraciones.

Situaciones que pueden darse ante la suspensión:

- Que el interesado concurra dentro de plazo y completa lo faltante. En tal caso se otorga el certificado que proceda, con o sin deudas, conforme inconsistencias detectadas;
- Que el interesado concurra dentro de plazo sin completar la información o acompañar la documentación faltante o, no concurra o concurra fuera del plazo. En tal caso se debe entender desistida la solicitud de certificado.

Con todo, es importante señalar a este respecto, que la suspensión *no importa un plazo para corregir una inconsistencia detectada (deuda)*, sino que simplemente un plazo para completar información necesaria para la emisión del certificado. De allí, no procederá suspensión cuando se trate de falta parcial de algún grupo de los documentos que se requieran en el F-30-1, es decir, si se acompañan, por ejemplo: cotizaciones previsionales

pero no de todos los trabajadores, sea que no se incluyó a algún o algunos trabajadores en una planilla o que falte la planilla de alguna institución previsional⁽⁸⁾, se considerará como inconsistencia y, por lo tanto, deuda.

En efecto, como queda de manifiesto con lo tratado a propósito del ingreso de la solicitud (ver número 2.1, de este acápite I), la suspensión tiene por objetivo evitar las aglomeraciones y largos tiempos de espera de empresas contratistas o subcontratistas para ingresar las solicitudes de certificados, práctica ésta que se ha transformado en un verdadero examen de admisibilidad o, incluso, en algunos casos en el otorgamiento de plazos de corrección.

11. Responsables de la certificación

Corresponderá al Jefe(a) de Oficina disponer las medidas necesarias a fin de proveer adecuada y oportunamente el tratamiento de las solicitudes de certificado, pudiendo asignar todas las gestiones contempladas en el procedimiento a uno o más funcionarios(as) (fiscalizadores o investidos como tales o técnicos), que se especialicen en ellas, dedicándose preponderante o exclusivamente a su diligenciamiento.

Los certificados deberán ser firmados por el Jefe(a) de Oficina o por el funcionario(a) en quien aquél delegue dicha función mediante resolución que se dicte al efecto, disponiendo de un *plazo de 48 hrs*, para devolver el certificado por adolecer de errores o inconsistencias, debiendo para ello dejar constancia de dicha devolución en el sistema informático.⁽⁹⁾

(8) Para determinar estas cuestiones se requiere de rechamente practicar la cuadratura.

(9) Este plazo máximo para devolución se explica por el hecho de que una vez que el funcionario(a) ac-

12. Calendarización

El reglamento que se dictará facultará a la Dirección del Trabajo para calendarizar las solicitudes de certificados de las empresas contratistas o subcontratistas así como la recepción de los mismos por parte de las empresas principales.

Para ello, se deberán tomar en cuenta las fechas de los pagos que deban efectuarse por parte de la empresa principal a las empresas contratistas, debiendo, en todo caso, establecerse dichas fechas de pago de forma tal de no atrasar o producir perjuicios a estas últimas.

Para materializar esta facultad, en los casos en que se pueda identificar claramente empresas principales que cuentan con una cantidad importante de empresas contratistas que solicitan certificados, *cada oficina deberá coordinar con dichas empresas principales y sus contratistas una calendarización del ingreso de las solicitudes de certificado de forma tal de ordenar a lo largo del mes la petición de certificados*, evitando de esta forma atochamientos en determinados períodos del mes.

13. Certificación centralizada

Como se señaló, la regla general en materia de ingreso de solicitudes y emisión de certificados es que será competente para ello la Inspección del Trabajo con jurisdicción en el lugar o comuna en que se prestan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación, y siempre referida a ese centro de costo.

Continuación Nota (9)

tuante emite el certificado por el sistema, quedará disponible a las 48 hrs. en el sitio web para que sea revisado o validado por la empresa principal respectiva. De allí, que si no se practica la devolución en dicho plazo el certificado queda automáticamente como definitivo.

Ahora bien, en casos especiales, cuando se trate de empresas contratistas que prestan servicios en régimen de subcontratación en más de una obra o faena, sea para una misma empresa principal o para varias y sea en una misma región o en más de una región o, incluso, con cobertura nacional, se podrá autorizar, la emisión centralizada de los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a fin de que tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualquiera sea el lugar en que éstas se desarrollen, *siempre y cuando ello sea aconsejable en función de la cantidad de trabajadores involucrados*.

Estas solicitudes de centralización deberán ingresarse en la Inspección del Trabajo del *domicilio de la casa matriz* de la empresa contratista.

Con todo, la autorización de esta modalidad será de responsabilidad de la División de Inspección, la que informará oportunamente a partir de cuando se podrá comenzar a solicitar esta modalidad de certificación y los procedimientos a seguir. En consecuencia, toda solicitud que se formule en este sentido deberá remitirse a la División de Inspección.

II. CERTIFICADO DE ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES

De conformidad a lo tratado en esta Circular, en el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales no se consignará, como se hace actualmente, la información relativa a multas aplicadas y deuda previsional histórica, sino que sólo aquella que dice relación con la revisión que se practique.

Ahora bien, naturalmente esta información (multas aplicadas y deuda previsional histórica) puede ser relevante para

las empresas principales a la hora de contratar o no con una empresa contratista (procesos de licitación).

De allí, que esta información estará disponible en el *Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales*.⁽¹⁰⁾

1. Solicitud de Certificado

La solicitud de certificado de antecedentes laborales, deberá realizarse mediante formulario especial denominado "*solicitud de certificado de antecedentes laborales y previsionales*", "*F-30*" y que es de uso obligatorio por todos los peticionarios de este tipo de certificados, debiendo completarse todos sus campos de conformidad con la realidad que se dé en cada caso.

El ingreso del formulario de solicitud podrá materializarse directamente en oficina (formulario impreso⁽¹¹⁾) o, a través del ingreso por página web, según se describe a continuación:

1.1 Ingreso de solicitud en Oficina

El ingreso directo de la solicitud de certificado de antecedentes laborales y previsionales en las Inspecciones, *se podrá realizar en cualquier oficina del país.*

La solicitud se ingresará en la Oficina de Partes o directamente en la Unidad responsable de certificados, según se determine por cada Jefe(a) de Oficina, y deberá acompañarse a la misma el comprobante de pago de los derechos y Rol Unico Tributario. Para ambos casos, sólo se consigna-

rá en la solicitud un timbre que dé cuenta del ingreso en la Inspección con su fecha respectiva, sin asignarle folio o Kardex alguno.

1.2 Ingreso de solicitud por página WEB

Para solicitar el Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales vía web, el empleador debe estar previamente registrado, ya que requiere clave de acceso.

Para obtener la clave de acceso deberá, en primer lugar, solicitar el "*Formulario de Registro de Empresas para efectuar Trámites en Línea*", el cual puede obtenerse directamente desde la página Trámites del Portal Institucional, o solicitarlo en cualquier Inspección del país.

Luego, deberá presentar este formulario en la Inspección correspondiente, acompañado de la documentación que a continuación se indica:

- *Personas Naturales:* Cédula de Identidad.
- *Personas Jurídicas:* Fotocopia de RUT de la empresa; de Cédula de Identidad del representante legal y de la Escritura Pública en que se lo designa como tal.

En ambos casos, persona natural o jurídica, podrá efectuar el trámite en la Inspección personalmente o mediante mandatario premunido de poder simple, en el cual se otorgue la facultad de representación general o especial para estos efectos.

Una vez, que cuente con la clave correspondiente podrá solicitar el Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales directamente por vía web, previo pago de los derechos correspondientes por esta misma vía.

(10) Este certificado reemplazará al actual Certificado de Postulación a Licitación e Inscripción en Registro de Contratistas.

(11) Los formularios estarán disponibles en las inspecciones o podrán bajarse de la página web.

Incentivo al trámite vía web

Atendido a que la información de que da cuenta el Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales es información disponible en bases de datos y, por lo mismo, de acceso directo, deberá incentivarse la utilización de este medio.

De ahí, que el nuevo "Formulario F-30" lleva incorporada la posibilidad que el empleador, además, de solicitar el Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales, pueda solicitar su clave de acceso para los trámites en línea, acompañando la documentación que para cada caso se indica en el propio formulario.

2. Emisión del certificado

Si la *solicitud de certificado fue hecha en oficina*, el *plazo máximo de emisión del certificado será de 2 días hábiles*, ello en atención a que la actuación de funcionarios(as) se limita al ingreso de los antecedentes identificatorios mínimos de la empresa al sistema y a la firma del Jefe(a) de Oficina, ya que la emisión del certificado es íntegra por sistema. Con todo y en la medida de lo posible –en función de las cargas de trabajo– se procurará su entrega inmediata.

Obviamente si la solicitud es por *página web* la emisión del certificado se verifica por el mismo sistema informático.

3. Contenido del Certificado

El Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales contendrá la siguiente información, la que, como se ha señalado, se emitirá por el sistema informático:

- Multas aplicadas:
 - Multas no ejecutoriadas;
 - Multas ejecutoriadas; y

- Materias sancionadas en los últimos 12 meses.

- Deuda Previsional.

4. Vigencia del Certificado

Si bien es cierto, que al igual que en el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales la información que se certifica en el Certificado de Antecedentes y Previsionales es hacia el pasado, por lo que en principio tampoco requeriría de plazo de vigencia, se trata de información que podría variar en el futuro –por ejemplo: tener nuevas multas–, razón por la cual, se debe establecer un plazo de vigencia del certificado a fin de que las empresas principales a las cuales se les presenta este documento tengan un nivel de certeza adecuado que la información contenida en él es lo más actualizada posible.

De esta forma, los Certificados de Antecedentes Laborales y Previsionales tendrán una *vigencia de 15 días a contar de la fecha de emisión del mismo*.

III. HERRAMIENTA INFORMÁTICA

Con el objeto de facilitar y homogenizar la actuación de la Dirección del Trabajo en lo que concierne al conjunto de obligaciones que la ley le entrega a este Servicio en materia de certificación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de contratistas y subcontratistas, se realizarán las adecuaciones necesarias en los sistemas informáticos a fin de dar adecuada cuenta de las distintas actuaciones que corresponde realizar a los funcionarios(as), lo que corresponderá al Departamento de Tecnologías de Información en conjunto con la División de Inspección.

En virtud de lo anterior, se incorporará en el sistema informático DTPlus un

módulo especial denominado "CERTIFICADOS", en el que se contendrán las aplicaciones necesarias para llevar a cabo, informatizadamente, las funciones de certificación, tanto en lo relativo al Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales como al Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales.

Al momento de la liberación de este nuevo módulo, cada pantalla de la aplicación llevará una ayuda paso a paso incorporada, y de manera paralela y en formato tipo Manual. Esta ayuda será publicada en la Intranet.

En este módulo estarán la totalidad de los formularios que se utilizarán en los distintos trámites y actuaciones a que se ha hecho referencia en esta circular.

Tratándose del *Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales*, la aplicación informática requiere el ingreso de la totalidad de los datos contenidos en el F-30-1 (si la solicitud no se hubiere hecho vía página web) y luego el resultado de la cuadratura previsional, revisión del pago de las remuneraciones e indemnizaciones legales que correspondan. Ingresados todos estos datos el sistema emitirá el certificado completo para la firma del Jefe(a) de Oficina o de quién haya delegado tal responsabilidad formalmente, a través de una resolución interna.

En lo referente al *Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales*, cuando se solicite en oficina, la aplicación informática requiere el ingreso de la individualización del solicitante (F-30) y el sistema emitirá el certificado. Si es solicitado por página web no hay intervención alguna de funcionario(a).

En definitiva, la gran ventaja que presenta esta nueva aplicación informática, para los efectos de tiempos de respuesta y cargas de trabajo, es que no será neces-

sario efectuar egreso informático, ya que será reemplazado por la propia emisión del certificado.

El procedimiento de certificación que en esta circular se instruye se verificará por completo vía sistema informático, no siendo posible su tratamiento y elaboración por un sistema manual.

IV. REGLAMENTO

Como es de vuestro conocimiento, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 183-C, del Código del Trabajo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictará un *reglamento* –a la fecha de esta Circular se encuentra en fase de tramitación– que regule la forma o mecanismos a que ha de sujetarse la labor de certificación de la Dirección del Trabajo y la de las entidades o instituciones competentes (medios idóneos).

Ahora bien, dado que la ley entra en vigencia el día 14.01.2007, aún sin reglamento, es necesario regular el procedimiento de certificación de la Dirección del Trabajo, ya que ésta es una labor permanente que se realiza por esta institución, y que naturalmente requiere de claridad y precisión a partir de la entrada en vigencia de la ley.

Por cierto, cabe hacer presente que en la elaboración de esta circular se han seguido estrictamente las ideas matrices que se contendrán en dicho reglamento.

V. ENTRADA EN VIGENCIA DE INSTRUCCIONES

Las instrucciones contenidas en esta Circular se aplicarán a partir de la fecha de

entrada en vigencia de la Ley N° 20.123, esto es, del día 14.01.2007.⁽¹²⁾

Todas las solicitudes ingresadas a partir del día 14.01.2007 se regirán, tanto en lo referido al ingreso como a su tratamiento, por el procedimiento de certificación descrito en esta circular. En consecuencia, las solicitudes de certificados que se ingresen a partir de dicha fecha deberán verificarse en los formularios correspondientes: F-30-1 para Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales, y F-30 para Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales.

Por su parte, *todas las solicitudes de certificados que se ingresen hasta el día 12.01.2007 deberán verificarse en los formularios y tramitarse conforme a los procedimientos actualmente vigentes.*⁽¹³⁾

Con todo, y como una forma de facilitar que los funcionarios se familiaricen con la aplicación informática y con los nuevos procedimientos de certificación, *se ha estimado pertinente liberar la aplicación informática a partir del día 2.01.2007, en una modalidad de prueba hasta el día 12.01.2007*⁽¹⁴⁾. *Será de responsabilidad*

(12) En términos prácticos es a partir del lunes 15.01.2007, ya que el día 14 es domingo.

(13) Esto implica, desde el punto de vista del sistema informático, que coexistirán ambas aplicaciones hasta que terminen de diligenciarse totalmente las solicitudes de certificados ingresados hasta el día 12.01.2007, lo que debe acontecer a más tardar al 31.01.2007.

(14) El día 13.01.2007 se borrarán todos los registros ingresados como pruebas, quedando la aplicación en condiciones de comenzar desde cero a partir del día 14.01.2007.

de las Jefes(as) de Oficina velar que cada uno de los funcionarios adscritos a las labores de certificados ingrese y realice pruebas en el sistema, al menos, 1 hora al día durante este período.

VI. DIFUSION

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina, en particular a aquellos que están encargados de la tramitación de los certificados.

Del mismo modo, y sin perjuicio de las capacitaciones ya efectuadas, se deberán realizar reuniones en cada una de las oficinas con los funcionarios(as) adscritos a la labor de certificados a fin de analizar la presente circular.

Cualquier duda sobre los procedimientos de certificación o sobre el funcionamiento de la nueva aplicación informática se deberá formular al correo: DTPlus inspectivo@dt.gob.cl.

Por último, se procurará informar a los usuarios por todos los medios posibles (avisos de nuevos formularios y de fechas de entrada en vigencia de los mismos) del nuevo procedimiento de certificación.

Saluda atentamente a Uds.,

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe División de Inspección

3, 9.01.07.**Of. de Contraloría**

Imparte instrucciones que indica. Exención de pago de patente para aquellos profesionales que realicen actuaciones ante los Tribunales de Justicia, en representación del Servicio.

A raíz de una consulta efectuada por dos abogados del Servicio en el sentido de si le es aplicable lo resuelto por la Contraloría General de la República en los Dictámenes indicados en el N° 3) de los Antecedentes, según los cuales los abogados del Servicio de Impuestos Internos y de la Tesorería General de la República, no se encuentran afectos al pago de patente profesional por las actuaciones que en su calidad de tales efectúan ante los Tribunales de Justicia y otros organismos, por no constituir ellas ejercicio liberal de la profesión, en los términos establecidos en el artículo 32 del Decreto Ley N° 3.063, de 1979. Analizada la materia, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

- 1) Los abogados de la Dirección del Trabajo en sus actuaciones ante los Tribunales de Justicia no actúan a título personal, sino en representación del Servicio, por lo que aquéllas, no constituyen ejercicio liberal de la profesión ni actividad lucrativa en los términos establecidos en el artículo 42 N° 2, del Decreto Ley N° 824, de 1974, condiciones necesarias para que se encuentren obligados al pago de patente profesional, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 del Decreto Ley N° 3.063, de 1979.
- 2) Los Dictámenes referidos a los abogados del Servicio de Impuestos Internos y de Tesorería General de la República, que declaran que aquéllos no se encuentran afectos al pago de patente profesional no se fundamentan en la Institución a la cual pertenecen dichos profesionales, sino en que las actuaciones que

ellos realizan las efectúan en representación del organismo al que pertenecen, por lo que no constituyen ejercicio liberal de la profesión ni se enmarcan dentro del concepto de ocupación lucrativa, es decir, no es una actividad ejercida en forma independiente por personas naturales.

- 3) Los Dictámenes jurídicamente consisten en la opinión o juicio que se emite sobre la correcta aplicación de un cuerpo normativo y es a la Contraloría General de la República a quien la carta fundamental y la legislación le encomienda ejercer el control de la juridicidad de los actos de la administración y en tal virtud, entre otras atribuciones, le otorgan la de emitir tales pronunciamientos en derecho. Así la obligatoriedad de los dictámenes emana en último término de la norma interpretada y de los precepto constitucionales y legales que sustentan esas opiniones jurídicas desde el momento que ese Organismo de Control nada agrega a esa disposición, limitándose a evacuar un juicio declarativo al respecto. De este modo, los dictámenes no sólo resultan obligatorios para el caso o casos concretos a que se refieren, sino que además, constituye la jurisprudencia administrativa que tienen que observar todos los abogados, fiscales y asesores jurídicos de las distintas oficinas sometidos al control de esa Entidad Fiscalizadora –Dictámenes N° 17.807, de 2006, N° 60.442, de 2005 y 14.199, de 1996, entre otros–.
- 4) Las Municipalidades se encuentran sometidas al control de la Contraloría Ge-

neral de la República, por lo que, a su respecto, resultan obligatorios los Dictámenes emitidos por aquélla.

- 5) Lo resuelto por la Contraloría General de la República en relación a la exención de pago de patente profesional de los abogados del Servicio de Impuestos Internos y de Tesorería General de la República, tiene plena aplicación respecto de los abogados de la Dirección del Trabajo, por cuanto, de acuerdo a lo ya indicado, no sólo son obligatorios para el caso o casos concretos a que se refieren sino que constituyen la jurisprudencia administrativa, la cual es de aplicación obligatoria para todos los órganos de la administración sometidos al control de aquella Entidad Fiscalizadora.
- 6) Los montos recaudados por concepto de pago de patente profesional, constituyen rentas municipales, percibidas y administradas por la Municipalidad recaudadora, debiendo, en consecuencia solicitarse ante la Entidad Edilicia correspondiente la exención del pago, acreditando para tal efecto, el cumplimiento de las condiciones necesarias para obtener el referido beneficio.
- 7) La patente profesional otorgada en una Municipalidad, habilita a los profesionales para ejercer en todo el territorio nacional, de modo tal que, si eventualmente, alguna Entidad Edilicia se niega a acatar lo resuelto por la Contraloría General de la República y otorgar la exención, ella podría solicitarse ante otra, ello, sin perjuicio de que pudiera presentarse la reclamación respectiva ante aquel Organismo de Control.

En mérito de las conclusiones expuestas precedentemente, todos los Jefes de Departamento, Directores Regionales e Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, que tengan bajo su dependencia abogados que realicen actuaciones ante los Tribunales de Justicia, en repre-

sentación del Servicio, deberán solicitar formalmente a las Municipalidades de su jurisdicción, sólo respecto de aquéllos, la exención del pago de patente profesional de aquellos servidores, para lo cual, deberán señalar en el requerimiento, a lo menos, los siguientes argumentos:

- a) Indicar que los abogados del Servicio en las actuaciones que efectúan ante los Tribunales de Justicia en representación de la Dirección del Trabajo no realizan un ejercicio liberal de la profesión ni una ocupación lucrativa de acuerdo con la definición del artículo 42 N° 2 del Decreto Ley N° 824, de 1974.
- b) Señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 bis, del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, los funcionarios de la Dirección del Trabajo, se encuentran inhabilitados para prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas servicios personales a personas o entidades sometidas a la fiscalización de aquélla, de modo tal que, en todos los casos en que los abogados realizan actuaciones ante los Tribunales de Justicia u otros organismos, deben efectuarlas sólo en representación del Servicio, por lo que en ningún caso podrá implicar ejercicio liberal de la profesión ni ocupación lucrativa.
- c) Citar los dictámenes que establecen la exención de pago de patente profesional para los abogados del Servicio de Impuestos Internos y de Tesorería General de la República, indicando que, el criterio contenido en ellos, es plenamente aplicable a los abogados de la Dirección del Trabajo, por cuanto no está vinculado a aquellos Servicios, sino a las actuaciones que se realizan por tales profesionales en representación de los mismos.

- d) Finalmente, indicar que los dictámenes de la Contraloría General de la República son obligatorios no sólo para el caso o casos concretos a que se refieren, sino que constituyen la jurisprudencia administrativa, la cual debe ser observada por todos los órganos del Estado sometidos al control de aquella Entidad Fiscalizadora, control al cual se encuentran sometidas todas las Municipalidades del país y cuyo incumplimiento acarrea responsabilidad administrativa para quien las infringe.

Es preciso señalar que, la solicitud de exención del pago de patente debe ser solicitada única y exclusivamente para aquellos profesionales que realicen actuaciones ante los Tribunales de Justi-

cia, en representación del Servicio, cuestión que le corresponderá verificar a la Jefatura que efectúa la solicitud y cuyo incumplimiento generará las responsabilidades administrativas correspondientes.

Considerando el interés e importancia que tiene el contenido de la presente circular, deberá darse conocimiento de ella a todos los servidores que realizan actuaciones ante los Tribunales de Justicia en representación de la Dirección del Trabajo, bajo firma.

Saluda atentamente a ustedes,

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

10 (extracto), 23.01.07.

Depto. Adm. y Gestión Financiera

Establece Sistema de Registro de Despacho y Seguimiento de la Correspondencia Certificada a utilizar por las Oficinas de Partes del Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.340 (extracto), 14.12.06.

Servicios de Bienestar. Imparte instrucciones sobre aportes para el año 2007, de las entidades empleadoras y de los afiliados a los Servicios de Bienestar.

2.341, 18.12.06.

C.C.A.F. Aplicación de la Ley de Timbres y Estampillas.

Esta Superintendencia, en uso de las facultades que le confieren las Leyes N°s. 16.395 y 18.833, y teniendo presente que el pasado 7 de noviembre fue publicada la Ley N° 20.130 que modificó la Ley sobre Impuestos de Timbres y Estampillas, contenida en el D.L. N° 3.475, de 1980 ha estimado necesario instruir que las modificaciones efectuadas deben ser aplicadas por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en el otorgamiento de los créditos sociales.

En lo concerniente a los referidos créditos las modificaciones son las siguientes:

- 1) Rebaja la tasa del impuesto que afecta a las operaciones de crédito documentadas en pagarés, y
- 2) Declara exentas del impuesto de timbres a las operaciones de crédito destinadas al pago anticipado de determinadas obligaciones.

La modificación legal aludida en el punto 2) precedente, reemplaza el N° 17 del artículo 24 del D.L. N° 3.475, eximiendo del impuesto a los documentos que se emitan o suscriban con motivo de operaciones de crédito otorgados por instituciones financieras, por el monto que esté destinado exclusivamente a pagar préstamos otorgados por esta clase de instituciones; se excluyen de la exención a las operaciones sobre líneas de crédito.

Si bien las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son entidades de previsión social, el actual N° 17, de la Ley de Timbres y Estampillas, para los efectos de los créditos sociales que ellas otorgan, las ha considerado equivalentes a una institución financiera. Al efecto, el N° 17 señala expresamente en su parte final, para que opere esta exención tanto el crédito que se paga como el destinado a dicho pago, deberán haber sido otorgados por alguna institución financiera sujeta a la fiscalización de la

Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Superintendencia de Seguridad Social o Superintendencia de Valores y Seguros.

Por último, atendido que la Ley N° 20.130 no contempla una fecha de vigencia especial para las modificaciones que introduce, ella rige desde el 1° de diciembre de 2006

conforme con lo dispuesto en el artículo 3° del Código Tributario, que establece que las leyes que modifican o suprimen impuestos rigen desde el día primero del mes siguiente a su publicación.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

2.345, 10.01.07.

Imparte instrucciones respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.123.

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas en los artículos 2° y 30 de la Ley N° 16.395, 12 de la Ley N° 16.744, 1°, 23 y 126 del D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendidas las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.123 al artículo 76 de la Ley N° 16.744, viene en impartir las siguientes instrucciones.

I. ANTECEDENTES

1. En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1.1 Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.

- 1.2 Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Tra-

bajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

2. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:
 - a) *Accidente del trabajo fatal*, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
 - b) *Accidente del trabajo grave*, cualquier accidente del trabajo que:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
 - Obligue a realizar maniobras de rescate, u
 - Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
 - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o

- Involucra un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

- c) *Faenas afectadas*, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

II. PROCEDIMIENTO

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.

El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la SEREMI que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.
3. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra

a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores.

4. El empleador deberá efectuar la denuncia a:
 - a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.

La nómina de direcciones, teléfonos, direcciones de correo electrónico y FAX que deberán ser utilizados para la notificación a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, se adjunta en el *Anexo II*.

- b) La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o FAX o personalmente.

La nómina de direcciones, teléfonos y FAX que deberán ser utilizados para la notificación a las Inspecciones del Trabajo, se adjunta en el *Anexo III*.

Las nóminas señaladas se encontrarán disponibles en las páginas web de las siguientes entidades:

- Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl
- Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl
- Ministerio de Salud: www.misal.cl

5. En aquellos casos en que la empresa no cuente con los medios antes señalados para cumplir con su obligación de informar a la Inspección y SEREMI respectiva, se entenderá que cumple con dicha obligación al infor-

mar a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla, cuando dicha entidad cuente con algún otro medio de comunicación (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras).

Las entidades fiscalizadoras que reciban esta información deberán transmitirla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, de manera de dar curso al procedimiento regular.

6. El empleador deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.

En aquellos casos que la notificación se realice vía correo electrónico o fax, se deberá utilizar el formulario que se acompaña en *Anexo I*. No se debe informar accidentados graves y fallecidos en un mismo formulario.

7. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la SEREMI que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4. anterior, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.
8. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

9. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores, las empresas infractoras serán sancionadas con la multa a

que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N° 16.744.

10. El procedimiento anterior, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), ante el respectivo organismo administrador, así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

III. ROL DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY N° 16.744

Los organismos administradores de la Ley N° 16.744, Mutualidades e Instituto de Normalización Previsional, deberán:

1. Difundir las presentes instrucciones entre sus empresas adheridas o afiliadas.
2. Otorgar asistencia técnica a las empresas en que haya ocurrido un accidente del trabajo fatal o grave, en cuanto éstos les sean denunciados.

IV. INSTRUCCIONES GENERALES

1. Las presentes instrucciones serán obligatorias a contar del 14 de enero de 2007.
2. Se deberá dar la mayor difusión a las presentes instrucciones para que las empresas e instituciones que deban cumplirlas conozcan el texto íntegro de la presente circular.

Saluda atentamente a Ud.,

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

ANEXO I

FORMULARIO DE NOTIFICACION INMEDIATA DE ACCIDENTE DEL TRABAJO FATAL Y GRAVE

Fecha de la notificación:

Marque con una cruz el tipo de accidente	
Accidente Fatal	<input type="checkbox"/>
Accidente grave	<input type="checkbox"/>

I. Datos de la Entidad Empleadora

1. Nombre Empresa o Razón Social: Campo obligatorio		
2. Rut Empresa:		
3. Dirección Casa Matriz: Campo obligatorio	(Calle N°)	
	Comuna	Región
4. Teléfono Casa Matriz Campo obligatorio	Código Area	Número

II. Datos del Accidente

5. Nombre del o los accidentados:			
6. Fecha del Accidente: Campo obligatorio		7. Hora del Accidente	
8. Dirección Lugar del Accidente: Campo obligatorio	(Calle N°)		
	Comuna	Región	
9. Teléfono Lugar del accidente Campo obligatorio	Código Area	Número	

III. Breve descripción de Accidente *Señale a lo menos la actividad que se encontraba realizando el trabajador, cómo se produjo el accidente y la lesión que provocó*

Campo obligatorio

IV. Datos del Informante

10. Nombre: Campo obligatorio	
11. RUT: Campo obligatorio	
12. Cargo: Campo obligatorio	

V. Organismo Administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa

13. Nombre	
------------	--

ANEXO II

Nómina de Secretarías Regionales Ministeriales de Salud

SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD	NOMBRE ENCARGADO REGIONAL	DEPARTAMENTO O UNIDAD EN LA SEREMI	DIRECCION	TELEFONO	FAX DE NOTIFICACION	email
I Tarapacá	Héctor Morales	Salud Ocupacional	Zegers N° 536 Iquique	57-40626	57-510484 57-423976	hector.morales@redsalud.gov.cl
II Antofagasta	Viviana Rojo Barúa	Departamento de Acción Sanitaria	Bolívar N° 523 Antofagasta	55-450300 55-450301	55-450300	vrojo@ssantof.cl
III Atacama	Marco Calderón o René Rowe	Departamento de Acción Sanitaria	Colipi N° 660 Copiapó	52-465117 52-465118	52-214408	marco.calderon@redsalud.gov.cl rene.rowe@redsalud.gov.cl
IV Coquimbo	Hernán Cifuentes Fernández	Subdepartamento de Salud Ambiental	Av. Francisco de Aguirre 795 La Serena	51-207144 51-207140	51-207139	hernan.cifuentes@redsalud.gov.cl
V Valparaíso	María Cristina Sañudo Mota	Departamento de Acción Sanitaria	Paseo Gran Hotel N° 451 Viña del Mar	32-692456	32-680428	ivogl@ssrv.cl
VI Del Libertador Bernardo O'Higgins	Luis García Galindo	Departamento de Acción Sanitaria U.S.O.	Campos N° 423 Of. 402 Rancagua	72-204963	72-226193 72-245750	usosexta@tie.cl sandrasuarez@yahoo.com
VII Maule	Carlos Concha Alarcón	Departamento Salud Pública y Planificación	Edificio Carvantes 1 Oriente N° 1120 Of. 406 Talca	71-411051	71-220285	cconcha@ssmaule.cl
VIII Bío-Bío	María Unise Bernaldes	Departamento de Acción Sanitaria	Caupolicán N° 518 Of. 510 Concepción	41-227044	41-226066 41-257928	munise.bernales@redsalud.gov.cl
IX Araucanía	Fernando Urrutia León	Departamento de Salud Pública U.S.O.	Aldunate N° 51 Temuco	45-407473	45-407405	jurrutia@seremisalud9.cl

SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD	NOMBRE ENCARGADO REGIONAL	DEPARTAMENTO O UNIDAD EN LA SEREMI	DIRECCION	TELEFONO	FAX DE NOTIFICACION	email
X Los Lagos	Marcela Alvial Soto	Departamento de Planificación Sanitaria	Décima Región N° 480 Edif. Anexo 3 ^{er} Piso	65-261437	65-261460	marcela.alvial@redsalud.gov.cl
XI Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Luis Hermostilla Bastidas	Departamento de Acción Sanitaria	Carrera N° 210 Coyhaique	67-216476	67-216481	hermostilla@minsalaysen.cl
XII Magallanes	María Elena Riquelme	Departamento de Acción Sanitaria U.S.O.	Lautaro Navarro N° 1228 Punta Arenas	61-229976 61-229569	61-228192 61-222701	mriquelme@seremisaludmagallanes.cl
XIII Metropolitana	Patricia Grau Mascayano	Subdepartamento Vigilancia en Salud Ocupacional	Olivares 1229 piso 5° Santiago	02-3992641	02-3992611	patricia.grau@asrm.cl

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

Diciembre de 2006

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACÁ (Iquique)	Toda la Región	Todas	Luis Astudillo Ardiles	Serrano N° 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-416311, 473367 (C. Jurídico. RR.LL. y Gestión); Fono fax 57-416392	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Huara, Camiña, Pica, Colchane y Alto Hospicio	Horacio Ara Martínez	Tarapacá N° 568, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y Fono fax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica, Camarones, Putre y General Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat N° 305, Zócalo, Casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911 (U. Fisc.), 255912 (U. RR. LL.); Fono fax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte	Juan Castillo Rojas	Marcelo Dragoni 109, Pozo Almonte. Fono 57-752074; Fono fax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA (Antofagasta)	Toda la Región	Todas	Viviana Ramírez Paez	14 de Febrero N° 2431, piso 5°, Casilla 494, Antofagasta. Fonos fax 55-282709, 284285 y 252438	<i>Pisos 3 y 4 sector poniente</i>
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Manuel Cabezas Castillo	14 de Febrero N° 2431, pisos 1°, 2° y 3°, Antofagasta. Fonos 55-269096, 223716 y Fono fax 222425	<i>Pisos 3 y 4 sector oriente</i>

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01 (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001), modificada por Resoluciones N°s. 848 (exenta), de 12.08.05 (Boletín Oficial N° 200, septiembre 2005), y 867 (exenta de 17.08.2005, (Boletín N° 201, octubre 2005) y actualizada por Resoluciones N°s. 868 (exenta) de 17.08.05; 931 (exenta) de 26.08.05 (Boletín Oficial N° 201 de octubre de 2005); 1.064, (exenta) de 16.09.2005 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005), y 1.454, (exenta) de 18.11.05 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005), y 703, (exenta) de 23.06.06 (Boletín Oficial N° 211, agosto de 2006).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Alejandro Calderón Melin	Santa María N° 1657, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y Fono fax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Victoriano Romero Espinoza	Arturo Prat N° 1372, Tocopilla. Fonos 55-812173, 814991 y Fono fax 812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta (parte)	Tal-Tal		Arturo Prat 515, Fonos 611139 ó 611073	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; jueves y viernes de la 2ª y 4ª. semana del mes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla (parte)	María Elena		Aconcagua 02027, Fonos 639140, 42, 43	Atendida desde I.P.T. Tocopilla, todos los jueves y viernes semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta (parte)	Mejillones		Francisco Antonio Pinto N° 200, Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, todos los lunes
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región	Todas	José Ordenes Espinoza	Atacama N° 443, 2º piso, Casilla 559, Copiapó. Fonos 52-230610, 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Cristián Picón Miranda	Atacama N° 443, 2º piso, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, Fono fax 52-236716	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Guido Cortés Carvajal	Pje. Punta Negra 067, Chañaral. Fono 52-481265 y Fono fax 52-480038	
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Ana Martínez Guzmán	Santiago N° 565, Vallenar. Fono 51-611246 y Fono fax 52-612335	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallón Atacama N° 305, Caldera. Fono 52-316693	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	El Salvador		Delegación Municipal s/n°. El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región	Todas	María Cecilia Gómez Bahamondes	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), Casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y Fono fax 223995	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui	La Serena y La Higuera	María Mónica Gajardo González	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211304, 213921 y Fono fax 221644	
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Abdón Gustavo Anais Rojas	Edificio Servicios Públicos Piso 3, Ovalle. Fono 53-620036, y Fono fax 53-625042	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Marcela Cecilia Pérez Lanas (S)	Carrera N° 135, Illapel. Fono 53-521316 y Fono fax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Osvaldo Veliz Rojas	Melgarejo N° 980, Coquimbo. Fonos 51-317796 (Fono-fax) y 321157	
04.06	I.C.T. VICUÑA	Elqui (parte)	Vicuña y Paihuano	Yasna Piñones Rivera	O'Higgins 573, Vicuña. Fono-fax 51-412509	
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		José Joaquín Pérez N° 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, viernes, de 9:00 a 14:30 hrs.
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Colo Colo N° 292 (Salón Parroquial), Los Vilos	Se atiende desde I.P.T. Choapa; los jueves de 9:30 a 14:00 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región	Todas	Pedro Melo Lagos	Von Schroeders N° 493, Viña del Mar. Casilla G-17 Viña. Fonos 32-2668453; 2668452; 2660740, y Fono fax 2662883	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION V REGION	Valparaíso	Valparaíso, Viña del Mar y Con-Cón	Carmen Gloria Vega Amador	Blanco N° 1791, 3 ^{er} piso, Valparaíso. Fono fax 32-2256138; 2253807, y 2232258	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur N° 1281, Valparaíso. Casilla 3030. Fonos Fax 32-2212296; 2257716 y Fono 2212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Nancy Quinchen Quelin	Merced N° 219, 6° piso, San Felipe. Casilla 153. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales e Hijuelas	Carlos Montero Saavedra	Chacabuco N° 362, 2° piso, Quillota. Casilla 299. Fono-fax 33-312241, fax 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Sergio Meza Alarcón (S)	Avenida Barros Luco N° 2136, San Antonio. Casilla 36. Fonos 35-283563 y 283562 y Fono fax 288480	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Amaralis Bahamondes Oyarce	Santa Rosa N° 252, Los Andes. Casilla 98. Fonos 34-421137, 404051	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Con-Cón y Puchuncaví	Luis Vásquez Vergara	3 Norte 858, Viña del Mar. Casilla 8082. Fonos 32- 2681704, 2682284; 2681230; 2684860, y 2681456	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Raúl Lavín Muñiz	Portales con Uribe s/nº, La Ligua. Casilla 20. Fonos 33-711033 y 715222	
05.08	I.C.T. QUILPUE	Valparaíso (parte)	Quilpué, Villa Alemana, Limache y Olmué	María Ester Varas López	Los Carrera 465, Quilpué, Casilla 31. Fonos 32-918525; 912415; 923403 y Fono fax 32-916758	
05.09	I.C.T. LIMACHE (i)	Quillota (parte)	Limache y Olmué		República Nº 371, Limache, Fono 32- 412246	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Constitución Nº 69, Casablanca. Fono 32-740187	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota (parte)	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez Nº 1665, Hijuelas, Fono 32-272727	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.12	I.C.T. LLAY-LLAY (i)	San Felipe de Aconcagua (parte)	Llay-Llay y Catemu		Balmaceda Nº 98, Llay-Llay, Fono 32-611070	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.13	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso (parte)	Puchuncaví y Quintero		Don Orione Nº 225, Quintero	Atendida desde I.C.T. Viña del Mar; los martes semanal, de 9:00 a 17:00 hrs.
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS (Rancagua)	Toda la Región	Todas	Luis Alberto Sepúlveda Maldonado	Plaza de Los Héroes Nº 389, Rancagua. Fono fax 72-223951 y 244989	
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	Juan Pablo Alvarez Bravo	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins Nº 347, Rancagua. Fono 72-237000 Fono fax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Edmundo Issi Padilla	Argomedo N° 634, San Fernando. Fonos 72-711162 y 710492	
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Carlos Meneses Allende	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Fonos 72- 512317 y 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua y Peumo	Juan Carlos González Gaete	Carmen Gallegos 303, 2° piso, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte)	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Daniel Donoso Cancino	Calle 21 de Mayo 085, Santa Cruz. Fonos fax 72-822814 y 824888	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Elizabeth Bozo Cancino	Av. Agustín Ross N° 200, Pichilemu. Fono 72-841737	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras		Kennedy N° 378, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Barros Borgoño N° 112, Graneros. Fono 72-471108, Anexo 28	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región	Todas	Joaquín Torres González	Seis Oriente N° 1318, Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y Fono fax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Rafael, Pencahue y Maule	Alicia Maldonado Nilo	Dos Norte N° 1303, Talca. Fono fax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Licantén, Vichuquén y Rauco	Juan Carlos Díaz Aburto	Argomedo N° 350, Casilla 350, Curicó. Fono fax 75-317115 y Consulta 75-317115, 326971	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún y Longaví	Luis Oñate Medina (S)	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496, y Fono fax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Yina Orrego Retamal	Yungay N° 464, Cauquenes. 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Víctor García Guiñez	O'Higgins 660. Constitución. Fono fax 71-671167	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre	Orlando Domínguez Berrios	Arturo Prat N° 2412, San Javier. Edificios públicos, 2° p., San Javier. Fono: 73-324686	
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fono fax 73-462904	
07.09	I.C.T. MOLINA	Curicó (parte)	Molina y Sagrada Familia		Independencia N° 1964, Molina	
07.15	I.C.T. SAN CLEMENTE (i)	Talca (parte)	San Clemente		Carlos Silva esq. Clodomiro Silva 180, San Clemente	Atendida desde I.P.T. Talca, días lunes y miércoles de 9 a 14 horas
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región	Todas	Víctor Hugo Ponce Salazar	Castellón N° 435, 7° piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y Fono fax 41-230171	
08.22	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION VIII REGION	Toda la región	Todas	Rosa Parra Sepúlveda	San Martín N° 1337, Concepción. Fono 41-791324, y Fono fax 41-791314	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Sergio Alvarez Gebauer	Castellón N° 435, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y Fono fax 41-233511	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás	Ildefonso Galaz Pradenas	Libertad N° 818, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356, y Fono fax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bío-Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Nery Parra Fuentealba	Mendoza N° 276, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077, y Fono fax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596, y Fono fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano	Carlos Domínguez Morales	Aníbal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195, y Fono fax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé, Coelemu, Penco, Florida	Elizabeth Illanes Contreras	Ignacio Serrano N° 1055, Tomé. Fono 41-656293, y Fono fax 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eyppert	Manuel Montt N° 187, Coronel. Fonos 41-770019, 714234, y Fono fax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco (parte)	Arauco		Condell N° 676, Arauco. Fono fax 41-561271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; martes y jueves, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Niquen y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú N° 743, San Carlos. Fono fax 42-411869; 413055 (at. de público), y 414874 (Jefe)	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Bío-Bío (parte)	Yumbel		Castellón s/n°, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/n°, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo, Tirúa		7° de Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Los Leones N° 750, 2° piso, Curanilahue. Fono 41-693289, y Fono fax 691343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Bío-Bío (parte)	Mulchén		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Balmaceda s/n°, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA (Temuco)	Toda la Región	Todas	Héctor Antonio Salinas Abarzúa	Balmaceda N° 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897 y Fono fax 238897	
09.18	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION IX REGION	Temuco	Todas	Germán Cabrera Cuevas	Andrés Bello N° 1116, Temuco. Fono 45- 213180 y 45-230235	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Cautín	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro, Padre Las Casas y Carahue	Claudio Reyes Pilser	Arturo Prat N° 892, esquina San Martín, Temuco. Fonos 45-212459, 219652, 211347 (directo Inspector Comunal) y Fono fax 45-219652, anexo 11	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Colipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca N° 343, Angol. Fono 45-715019, y Fono fax 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Cecilia González Escobar	General Lagos N° 648, Victoria. Fono 45-841928, y Fono fax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche	Susana Fuentes Saavedra	Bulnes N° 339, Loncoche. Fono 45-472401, y Fono fax 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Andrea Silva Rodríguez	C. Henríquez N° 499, 2° piso, Villarrica. Fono 45-410020, y Fono fax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín		Yungay N° 265, 2° piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº, Collipulli	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos Nº 822, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
09.09	I.C.T. PITRUFQUEN	Cautín (parte)	Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Tolten, Gorbea y Pitrufquén	Nelson Sandoval Vásquez	Bilbao Nº 699 esquina 5 de Abril, Pitrufquén. Fono 45-392915 Atención Público, y 45- 392873 Jefe ICT	
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región	Todas	Guillermo Vicente Oliveros López Director Regional del Trabajo, Décima Región	Talca Nº 90, Of. 402, Casilla 312, Puerto Montt. Fonos 65-272326; 253630, y Fono fax 250159	
10.01	I.P.T. PTO. MONTT	Llanquihue	Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué	Neftali Moreno Morales	Urmeneta Nº 509, Puerto Montt. Fono 65-383065, y Fono fax 253604	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia, San José de la Mariquina, Corral, Los Lagos, Máfíl y Futrono	Juan Mora Castro	Yungay Nº 550, 3er piso, Valdivia. Fono 63-203589, Fono fax 63-212737	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Nelson Arteaga Montecinos	Av. Vicuña Mackenna Nº 930, 2º piso, Osorno. Fono 64-249223, y Fono fax 233687	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Manuel Muñoz Andrade	Arturo Prat Nº 348, Ancud. Fono fax 65-622044	
	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Queilén	Víctor Inostroza Flores	A. Latorre Nº 215, Casilla 192, Castro. Fono 65-634048, y Fono fax 635103	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bueno, Lago Ranco	Juan Castelblanco Asencio	Letelier s/nº, La Unión. Fono 64-322693	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.08	I.C.T. PUERTO VARAS	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamo	Alejandro Cárdenas Aleite	Pío Nono N° 424. Fono 65-231030	
10.16	I.C.T. QUELLON	Chiloé (parte)	Quellon	José R. Morales Muñoz	Jorge Vivar N° 285, Fono 680057	
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufú y Palena	Luis Medina Smith	A. Riveros N° 622, Chaitén. Fono fax 65-731316	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco	*	Los Héroe s/n° Calbuco. Biblioteca Municipal de Calbuco	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt; jueves semanal
10.17	I.C.T. LAGO RANCO (i)	Valdivia (parte)	Lago Ranco	*	Viña del Mar 345, Fono 63-491212	Atendida cuando existen requerimientos de denuncias mediante oficio.
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia (parte)	Lanco	*	Dieciocho N° 315, 2° piso, Lanco. Fono 63-441212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; martes, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco	*	Arturo Prat 908, Paillaco. Fono 63-421292	Atendida desde la I.P.T. Valdivia. Días miércoles quincenal.
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque	*	Plaza de Armas de Purranque Edificio Municipal	Atendida desde I.P.T. Osorno; lunes mensual
10.07	I.C.T. RIO NEGRO	Osorno (parte)	Rio Negro	*	Av. Buschmann N° 84 Interior	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli	*	Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves semanal

* Los Jefes de las Oficinas Intermitentes, son los respectivos Jefes de las Unidades Operativas donde operan las intermitentes. No obstante, se asigna para atender a dichas oficinas un funcionario de la respectiva Inspección.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región	Todas	Manuel René Aro Delgado	12 de Octubre N° 382, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-237865; 233860 y 211447	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique, General Carrera y Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Dario Herrera Catalán	Balmaceda N° 41, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467; 238115 y 231385	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén (parte)	Aisén	Luis Alberto Godoy Mardones	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Casilla 107, Aisén. Fonos 67-332534 y 335113	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) Chile Chico	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Ramón Freire N° 22, Chile Chico (Of. INP). Fono 67-411352	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) Cochrane	Capitán Prat (parte)	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda N° 199, Cochrane. (Gobernación Prov.) Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES	Aysén (parte) Coyhaique (parte)	Puerto Cisnes Guaitecas, y Lago Verde	Betilde Coñue Nahuelquin	Rafael Sotomayor 191, Edificio Municipal, Puerto Cisnes. Fono 67-346423	
11.06	I.C.T. LAS GUAITECAS (i)	Aysén (parte)	Guaitecas		Aeropuerto s/n°, Edificio I. Municipalidad Melinka. Fono 67-431693	Atendida una vez al mes desde la ICT Cisnes.
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Ultima Esperanza y Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Primavera, Timaukel y Navarino	Ernesto Sepúlveda Tornado	Independencia N° 608, Punta Arenas. Fonos 61-229019; 229039, y Fono fax 61-227543	
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Magallanes	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio	María Eugenia Burgos Barra (T). Luis Alberto Tejada Díaz (S)	Pedro Montt N° 895, Punta Arenas. Fonos 61-242158; 222581; 227282, y Fono fax 241456	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Rodolfo Rodríguez Pedreros	Eberhard N° 298, Puerto Natales. Fono 61-411439 fax 61-413955	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel	Juan Oviedo Yáñez	Bernardo Phillipi N° 175, 2° piso, Porvenir. Fono 61-580493	
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Todas	Claudia Inostroza Paredes	Moneda N° 723, 5° piso, Of. 503, Santiago. Fono 7317180 y Fono fax 7317182	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION DE SANTIAGO	Santiago (parte) Chacabuco	Santiago, Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel, Estación Central, Independencia, Recoleta, Conchalí Huechuraba, Quilicura y Renca Colina, Lampa, Til-Til	Jorge Bahamondes Parrao	General Mackenna N° 1331, piso 5°, Santiago. Fonos 5691513 y 5691514	Atiende los comparendos de las comunas indicadas y las mediaciones de toda la Región Metropolitana.
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda N° 723, 2° piso Santiago. Fono 7317120, y Fono fax 7317122	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide N° 1044, San Miguel. Fonos 5225175; 5233345, y Fono fax 5225197	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflores, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Manuel Jacas Morales	O'Higgins N° 010, Talagante. Fono: 8151586, y Fono fax 8150040	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Carlos Leiva Pilichi (S)	Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978; 8314107, y Fono fax 8311456	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Irarrázabal N° 180, Puente Alto. Fonos 8519743, 8503818, y Fono fax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Buin. Fonos 8212471 y 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y Chacabuco	Independencia, Conchalí, Recoleta, Renca y Huechuraba	Nancy Olivares Monares	San Antonio N° 427, 6° piso, Santiago. Fonos 6397103; 6397104 6329378, 6323109 y Fono fax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	José Domingo Cañas N° 1121, Ñuñoa. Fonos 2091824; 2691980; 2691979; 2641977, y Fono fax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	María Angélica Hidalgo Hermsilla	Hermanos Carrera N° 2036, Maipú. Fonos 7669435; 7669404; 7669228, y Fono fax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1427, Edificio de la Municipalidad de Curacaví. Fono 8351013 anexo 249	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Placilla N° 45. Fonos 7781237; 7764799; 7763386, y Fono fax 7781236	
13.12	I.C.T. PROVIDENCIA	Santiago (parte)	Providencia	Rafael Merino Mercado	Providencia N° 1275, Providencia. 2366839; 2364931; 2362815, y 2362817	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Guler	Freire N° 473, 2° piso, San Bernardo. Fonos 8598806; 8583235, y Fono fax 8592416	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Enrique Gómez N° 55, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; primer y tercer jueves de cada mes
1315	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco	Colina, Lampa y Til-Til		Carretera Gral. San Martín N° 253, Colina. Fono 8443511	Atendida desde I.C.T. Norte Chacabuco lunes, miércoles y viernes
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Vicuña Mackenna Poniente N° 5893, Casilla 300, La Florida. Fonos 2210305; 2930631; 2930681; 2930627, y Fono fax 2930412	
13.17	I.C.T. ALHUE (i)	Melipilla (parte)	Alhué		Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978; 8314107, y Fono fax 8311456	Atendida desde I.P.T. Melipilla
1319	I.C.T. SAN PEDRO (i)	Melipilla (parte)	San Pedro		Av. Hermosilla N° 11, San Pedro	Atendida desde I.P.T. Melipilla; primer y tercer miércoles de cada mes
13.22	I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Sandra Ortiz Silva	Gertrudis Echeñique N° 441, Las Condes	
13.23	I.C.T. SANTIAGO NORTE CHACABUCO	Santiago (parte) Provincia de Chacabuco	Quilicura, y Colina, Lampa y Til-Til	Edgardo Arancibia Arancibia	Manuel Antonio Matta N° 1919 (esq. Senador Guzmán), Quilicura. Fonos 6070513 (Inspector Comunal), 6274164 (Secretaría Comunal y Relaciones Laborales), 6270036 (Fiscalización), 6070402 (Asesoría Jurídica y Fax), 6031214 (Turno)	

2.356 (extracto), 2.02.07.

Complementa Circular N° 2.346, de 12.01.07, en relación a envío de archivos de infracciones o deficiencias y las medidas prescritas, vía Internet.

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas en los artículos 2° y 30 de la Ley N° 16.395, 12 de la Ley N° 16.744, 1°, 23, y 126 del D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendidas las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.123 a los artículos 184 y 477 del Código del Trabajo, impartió instrucciones a las Mutualidades de Empleadores y al Instituto de Normalización Previsional, en su cali-

dad de Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, mediante Circular N° 2.346, de 12 de enero de 2007, la que contenía 5 Anexos.

La presente circular aclara la forma de denominar el archivo a remitir conforme a lo establecido en el párrafo final del Anexo I y en el penúltimo del Anexo IV, y se incorpora un nuevo anexo, Anexo VI: "Manual de Usuario para el envío de Archivos vía Internet".

2.357 (extracto), 2.02.07.

Sistema Unico de Prestaciones Familiares. Imparte instrucciones a las entidades pagadoras de pensiones y a las instituciones descentralizadas del Estado, respecto del manejo y rendición de los recursos fiscales que se les traspasan para el pago de las asignaciones familiares y maternas.

2.358 (extracto), 2.02.07.

Refunde y actualiza instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar sobre la Administración del Régimen de Subsidios por Incapacidad Laboral.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-705, 08.06.

Improcedencia de autorizar la desafectación administrativa del recurrente, por no registrar afiliación a algún régimen previsional del Antiguo Sistema con anterioridad al 1° de enero de 1983, por lo que afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, se ha producido por el solo ministerio de la ley.

Una persona ha solicitado su desafectación administrativa del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, porque en su opinión y no obstante haber iniciado labores por primera vez en el año 1987, le sería aplicable la normativa previsional establecida en el artículo 12 del D.F.L. N° 1, de 1970, del Ministerio de Defensa Nacional, sobre "Estatuto de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñen Actividades Conexas", que en virtud del artículo 1° transitorio de la Ley N° 17.662 adscribió a los futbolistas profesionales y trabajadores que se desempeñan en actividades conexas con esa especialidad deportiva al régimen previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares.

Al respecto y previo a emitir el informe que en derecho corresponde, como medida para mejor resolver, se solicitó de la respectiva Administradora un informe sobre la situación previsional del recurrente, informando ésta lo siguiente:

1) Que el interesado se encuentra incorporado a esa Administradora, a partir del 1° de octubre de 2001, y en su cuenta de

capitalización individual de cotizaciones obligatorias registra enterado el período de cotizaciones desde octubre de 2001 a diciembre de 2002 con un total de 112,52 cuotas del Fondos de Pensiones Tipo C, y no presenta vínculo ni rezagos en las restantes Administradoras de Fondos de Pensiones que integran el Sistema.

- 2) Agrega que presentó en esa Administradora los Reclamos que singulariza, sin aportar los documentos necesarios para realizar presentación ante este Organismo Fiscalizador.
- 3) Por otra parte, conforme a la fotocopia del Certificado de Imposiciones otorgado por el Instituto de Normalización Previsional el 1° de diciembre de 2005, tenida a la vista, consta entero de cotizaciones en el régimen previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, en el período comprendido entre el 1° de junio de 1987 y el 31 de mayo de 2005, con interrupciones, totalizando 15 años, 6 meses y 6 día de cotizaciones en dicho régimen, y

- 4) Finalmente, para los efectos de este Informe, debe señalarse que las cotizaciones enteradas en dicho régimen que corresponde al mes de junio de 1987 hasta la del mes de diciembre de 1999, con interrupciones, fueron enteradas por la Asociación Central de Fútbol de Chile. Además, con posterioridad al mes de diciembre de 1999, registra cotizaciones enteradas por los Clubes de Fútbol Unión Española y Audax Club Sportivo Italiano.

Precisados todos y cada uno de los antecedentes de hecho que conforman la situación previsional del recurrente, es posible acreditar que la primera cotización que enteró en el Antiguo Sistema, régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, corresponde al período del mes de junio de 1987, y que no tuvo la calidad de imponente de algún régimen del Antiguo Sistema, con anterioridad al 1° de enero de 1983.

Pues bien, en este contexto cabe tener presente que del tenor de la presentación del interesado se aprecia que en su opinión el Sistema de Pensiones establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980, no sería aplicable a los futbolistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas con esta especialidad deportiva, ya que el D.F.L. N° 1, de 1970, del Ministerio de Defensa Nacional, que contiene el Estatuto de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñen Actividades Conexas se encuentra vigente, sin que pueda considerarse una supuesta derogación tácita u orgánica, pues el artículo 78 de la Ley N° 19.712 sobre "Ley del Deporte" que reemplaza el sistema deportivo nacional vigente desde el año 1970, estableció en forma expresa la vigencia del D.F.L. N° 1, de 1970.

Por otra parte, resulta necesario tener en consideración para los efectos de este informe que el Instituto de Normalización Previsional ha recibido las cotizaciones previsionales del recurrente, no obstante que la primera cotización enterada por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional corresponde al mes

de junio de 1987 y, además, le ha otorgado certificado de cotizaciones como enteradas en la Cuenta Individual y no en rezago.

En este contexto normativo y de acuerdo a los antecedentes de hecho precedentemente reseñados, esta Superintendencia ha dictaminado y resuelto que los futbolistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas con esta especialidad deportiva que presten servicios a un club en virtud de un contrato de trabajo, que han iniciado labores por primera vez como tales, con posterioridad al 1 de diciembre de 1982 y no registran cotizaciones en ningún régimen previsional del Antiguo Sistema con anterioridad a esa fecha, se rigen íntegramente en materia previsional por el D.L. N° 3.500, de 1980.

Esta interpretación se funda en las normas legales y consideraciones de derecho que se expresan a continuación:

Primeramente, es útil precisar que en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 2° del D.L. N° 3.500, de 1980, el inicio de la labor del trabajador dependiente no afiliado, esto es, que presta servicios en virtud de un contrato de trabajo con vínculo de subordinación y dependencia, genera su afiliación automática al Sistema y la obligación de cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones.

Por su parte, conforme con el inciso sexto de esta misma disposición legal, reglamentada por el inciso primero del artículo 4° en relación con el inciso segundo del artículo 6°, ambos de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, el trabajador tiene la obligación de comunicar a su empleador la Administradora en que se encuentre incorporado o a la que decida incorporarse, dentro de los treinta días siguientes al inicio de sus labores. Si no lo hiciere, el empleador deberá enterar las cotizaciones, en la Administradora que tenga mayor número de trabajadores afiliados en la empresa. La Administradora asume todas las

obligaciones que establece la ley respecto de las eventuales prestaciones a que tiene derecho un afiliado, desde el momento en que recibe el aviso de su incorporación, ya sea por intermedio del empleador, de una Administradora o del propio trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, esta Superintendencia ha concluido, entre otros, mediante Dictámenes N° 4.524, de 1991, N°s. 10.558 y 11.733, de 1997, y N° 16.850, de 2002 que respecto de todos los futbolistas profesionales y trabajadores que se desempeñan en actividades conexas con esta especialidad deportiva, que se han iniciado en dicha actividad, a partir del 1° de enero de 1983, y que no registren afiliación en algún régimen previsional del Antiguo Sistema antes de la citada fecha, su afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, ha operado automáticamente por el solo ministerio de la ley, aun cuando no hayan suscrito ninguna Solicitud de Incorporación a alguna de las Administradoras de Fondos de Pensiones. Por tanto, el respectivo club de fútbol en su calidad de empleador deberá descontar de la remuneración y enterar las cotizaciones previsionales obligatorias en una Administradora de Fondos de Pensiones, considerando la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 del D.L. N° 3.500.

De esta forma, la normativa previsional establecida en el artículo 12 del D.F.L. N° 1, de 1970, del Ministerio de Defensa Nacional, sobre "Estatuto de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñen Actividades Conexas", que en virtud del artículo 1° transitorio de la Ley N° 17.662 adscribió a los futbolistas profesionales al régimen previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, a contar del 1° de enero de 1983, no rige para todas aquellas personas que desde esa misma fecha se han iniciado o se inicien en el futuro como futbolistas profesionales o trabajadores que se desempeñen en actividades conexas con esa especialidad

deportiva, pues han quedado íntegramente regidos por el D.L. N° 3.500. Por lo tanto, no corresponde bajo ningún fundamento, que respecto de dichos trabajadores, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional haya enterado en forma centralizada por los clubes de fútbol, sus cotizaciones previsionales en el Instituto de Normalización Previsional, régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares.

El criterio precedentemente reseñado, se encuentra reafirmado por el artículo 96 del D.L. N° 3.500, que en forma taxativa y expresa sólo excluyó de la aplicación del régimen previsional de capitalización individual, al personal afecto a los regímenes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, estableciendo que continuarán sujetos a los mismos, y a la legislación que les era aplicable al 4 de noviembre de 1980, fecha del D.L. N° 3.500, en tanto no se dictara la ley que determinara cuál de dicho personal, se incorporaría al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, fijando las modalidades a que deberá sujetarse tal incorporación y las normas que permitan coordinar dicho Sistema con las normas aplicables a la fecha ya señalada. En cumplimiento de lo dispuesto en dicho artículo, la Ley N° 18.458, publicada en el Diario Oficial del 11 de noviembre de 1985, que entró en vigencia a contar desde esa misma fecha, estableció la normativa de excepción aplicable a dicho personal, que para los efectos de este informe, no es del caso analizar, destacando solamente que a dichos regímenes conforme al artículo 1° de la citada ley, queda adscrito el personal de planta y el que no tiene dicha calidad está afecto al D.L. N° 3.500.

A su vez, a continuación de la excepción taxativa y expresa que exime de la aplicación del Nuevo Sistema de Pensiones al personal que señala el propio artículo 96 del D.L. N° 3.500, ya citado, el artículo 97, establece que el artículo 2° de este cuerpo legal, regirá a contar del 1° de mayo de 1981.

Del tenor de dichos preceptos legales del D.L. N° 3.500, en relación con los artículos 2° y 1° transitorio del mismo D.L. N° 3.500, no es posible inferir que sea aplicable a los futbolistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas con esa especialidad deportiva que presten servicios a un club en virtud de un contrato de trabajo, que han iniciado labores por primera vez como tales, con posterioridad al 31 de diciembre de 1982 y no registran cotizaciones previsionales en el Antiguo Sistema con anterioridad a dicha fecha, el régimen previsional de excepción que los adscribía al régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, hoy fusionada en el Instituto de Normalización Previsional. De esta forma, el entero de cotizaciones en dicho régimen procede exclusivamente respecto de los futbolistas profesionales que han iniciado labores en tal calidad con anterioridad al 1° de enero de 1983 y siempre que no hayan ejercido la opción de afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones mediante la firma de una Solicitud de Incorporación a una Administradora de Fondos de Pensiones.

Sobre esta misma materia, resulta útil agregar que conforme con lo dispuesto en el artículo 1452 del Código Civil, el error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento. Además, en virtud del artículo 8° del mismo Código, la ley debidamente promulgada tiene fuerza obligatoria, se entiende que es conocida de todos y nadie puede alegar ignorancia de ella. Por lo tanto, nadie puede fundamentar su proceder en la ignorancia de la ley. En consecuencia, tanto los clubes de fútbol en su calidad de empleadores como los futbolistas profesionales y los trabajadores que se desempeñen en actividades conexas con esta especialidad deportiva, en su calidad de trabajadores dependientes, no pueden fundar su omisión en el error o ignorancia de la normativa referente a seguridad social, como es la adscripción automática de estos últimos, al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500,

por el solo hecho de haber iniciado labores por primera vez con posterioridad al 31 de diciembre de 1982.

En consecuencia, sobre la base de todo lo expuesto puede concluirse que el artículo 12 del D.F.L. N° 1, de 1970, no resulta aplicable a los futbolistas profesionales y trabajadores que se desempeñan en actividades conexas con esa especialidad deportiva que no registren afiliación a algún régimen del Antiguo Sistema con anterioridad al 1° de enero de 1983, por lo que la vigencia expresa del ya citado D.F.L. N° 1, de 1970, que establece el aludido artículo 78 de la Ley N° 19.712 no tiene ninguna incidencia de índole previsional ni es contradictorio con el D.L. N° 3.500, cono tampoco hace procedente modificar la sostenida jurisprudencia de esta Superintendencia.

Por lo tanto, de acuerdo al mérito de los antecedentes de hecho que conforman la situación previsional del recurrente, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, se concluye que se encuentra válidamente afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980 y no procede su desafectación administrativa, por cuanto conforme al certificado de imposiciones otorgado por el Instituto de Normalización Previsional que se ha tenido a la vista, como del tenor de la presentación del recurrente, se acredita que no registra afiliación a algún régimen previsional del Antiguo Sistema, con anterioridad al 1° de enero de 1983, por lo que los 15 años, 6 meses y 6 días de cotizaciones enteradas en el régimen previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares deben considerarse indebidamente enteradas y recibidas por el Instituto de Normalización Previsional, correspondiendo que se traspasen a la A.F.P., conforme al procedimiento establecido para tales efectos en la Circular N° 650, de esta Superintendencia.

FIS-714, 08.06.

Destino de gravámenes que afectan a descuentos por concepto de cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario que el empleador debe efectuar de la remuneración por instrucción del trabajador, para enterar en la A.F.P. en que se encuentra incorporado, como asimismo, de depósitos convenidos que el trabajador hubiere acordado con el empleador.

La Superintendencia de Seguridad Social se ha dirigido a este Organismo Fiscalizador, consultando si ha entregado instrucciones a sus fiscalizadas respecto del destino que deben dar a las multas, reajustes e intereses penales que se apliquen con motivo del cobro del ahorro previsional voluntario. Todo ello, para los efectos de informar la presentación efectuada a esa Superintendencia por el Instituto de Normalización Previsional.

En relación con la materia objeto de consulta, en forma previa debe señalarse que de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980 sustituido por el N° 5 del artículo 2° de la Ley N° 19.768, cada trabajador podrá efectuar cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la administradora en la que se encuentre afiliado o depósitos de ahorro previsional voluntario en los planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda que ofrezcan los bancos e instituciones financieras, las administradoras de fondos mutuos, las compañías de seguros de vida, las administradoras de fondos de inversión y las administradoras de fondos para la vivienda.

A su vez, es menester expresar que de acuerdo con el artículo 20A del citado decreto ley, agregado por el N° 6 del artículo 2° de la aludida Ley N° 19.768, los depósitos de ahorro previsional voluntario podrán realizarse directamente en las instituciones autorizadas o en una A.F.P. y, en este último caso, el

trabajador deberá indicar a la A.F.P. las instituciones hacia las cuales se transferirán los depósitos.

Al respecto, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 4.550, de fecha 26 de marzo de 2002, dirigido a los Gerentes Generales de las A.F.P. se pronunció en el sentido que el empleador está obligado a descontar de la remuneración de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, los montos o porcentajes que les soliciten para efectuar cotizaciones voluntarias en sus cuentas de capitalización individual, en cualquier fondo de la A.F.P. en la que se encuentren afiliados o depósitos de ahorro previsional voluntario para realizarse directamente en las Instituciones Autorizadas o en una A.F.P., y por tratarse de un mandato que confiere el trabajador al empleador que tiene su fuente en la ley, estos descuentos quedan comprendidos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo en la calidad de obligaciones con instituciones de previsión, que este precepto legal no deja sujeto a límite.

Sin embargo, por no tener el carácter de cotizaciones obligatorias de seguridad social, no constituyen descuentos legales, por lo que en el evento de que existan o sobrevengan retenciones o descuentos decretados por los Tribunales de Justicia, entre los cuales con mayor frecuencia se encuentran las pensiones alimenticias, éstos deberán ser deducidos de la remuneración del trabajador en forma previa a los descuentos de las cantidades correspondientes a cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario.

A su turno, conforme a las normas comunes establecidas para la cobranza de las cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y los depósitos de ahorro previsional voluntario contenidas en el capítulo X de la Circular Conjunta N° 1.194, para esta Superintendencia, muy especialmente de los N°s. 1 y 5, respecto de los descuentos por cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, a los empleadores se les aplica el inciso primero del artículo 7° del Reglamento del D.L. N° 3.500 contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De esta forma, el empleador está obligado a descontar los porcentajes o montos que por escrito sus trabajadores les autoricen como cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario.

En efecto, de acuerdo a las citadas normas de la circular en comento, por el N° 1 se instruye aplicar el artículo 19 del D.L. N° 3.500 para la cobranza de los descuentos por cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, estos últimos, cuando sean efectuados a través de una A.F.P. y, por otra parte, en virtud del N° 5, se aplica a dichos descuentos el inciso tercero del citado artículo 7° del Reglamento del D.L. N° 3.500, instruyendo que cesará la obligación para el empleador de descontar las cotizaciones voluntarias o los depósitos de ahorro previsional voluntario, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidios, y éstas deben abstenerse de descontar suma alguna destinada a dichos conceptos.

Pues bien, en este contexto normativo, los descuentos autorizados por el trabajador para que sean enterados por el empleador por concepto de cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, estos últimos, cuando sean efectuados a través de una A.F.P. al quedar sujetos al artículo 19 del

D.L. N° 3.500, en el evento que se paguen con retraso, por aplicación de lo dispuesto en el inciso 18 de este mismo artículo, los reajustes e intereses penales aplicados son de beneficio del trabajador. Sólo será de beneficio de la A.F.P. la parte del recargo equivalente a un 20% de los intereses que habría correspondido pagar de aplicarse interés simple sobre la deuda reajustada. De esta manera, puede sostenerse que dichos gravámenes son de propiedad del trabajador y tienen por objeto indemnizarlo por la rentabilidad no recibida por el atraso en que ha incurrido el empleador en el pago.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del ya citado artículo 20 del D.L. N° 3.500, los depósitos convenidos que hubiere acordado el trabajador con el empleador para que sean depositados en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la A.F.P. en que se encuentre afiliado o a través de la A.F.P. para que sean transferidos a una institución autorizada, por expresa disposición de esta norma, se les aplica el artículo 19 del D.L. N° 3.500. Por lo tanto, si se pagan con retraso por el empleador, los reajustes e intereses penales correspondientes son de beneficio del trabajador, de la misma forma señalada en el párrafo precedente, respecto de las cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario.

Finalmente, por corresponder a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto de este mismo precepto legal, dicho Organismo debe aplicar las multas a que se refiere el inciso quinto del aludido artículo 19 del D.L. N° 3.500, en el evento que el empleador no declare ni pague las cotizaciones previsionales dentro del plazo legal establecido para tales efectos, o cuya declaración sea incompleta o errónea.

FIS-716, 08.06.

Imponibilidad de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, procede sólo en el caso que el funcionario opte por que dicho estipendio tengan el carácter de imponible para efectos de pensiones.

La Contraloría General de la República, por tratarse de una materia de competencia de esta Superintendencia, ha remitido la presentación efectuada por un funcionario a ese Organismo de Control, en la que expresa que desde el año 1989 y hasta 2005 se le han calculado, retenido y enterado sus cotizaciones para pensión en la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, considerando para tal efecto, dentro de sus remuneraciones imponibles, los estipendios percibidos por concepto de horas extraordinarias, en circunstancias que ello sería improcedente atendido lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.675.

Por tal motivo, pide que le devuelvan las cotizaciones indebidamente calculadas y enteradas en la respectiva institución previsional, en la fracción correspondiente a las horas extraordinarias, y solicita a esa Contraloría General dejar sin efecto sus Dictámenes N°s. 26.257, de 1993 y 20.096, de 1995, que sostienen un criterio contrario al citado precepto legal.

En relación con la materia objeto de la presentación, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

En primer término, debe señalarse que la Contraloría General de la República mediante Dictamen N° 4.126 de fecha 2 de febrero de 2001, dirigido a la I. Municipalidad de Providencia, concluyó que las horas extraordinarias para los trabajadores del sector público, incluidas las municipalidades, no están afectas a las cotizaciones para el financiamiento de los beneficios de pensiones que estable-

cen tanto el Sistema Antiguo como el creado por el D.L. N° 3.500, de 1980, por lo que no les asiste el derecho al incremento previsional establecido en el artículo 2° del D.L. N° 3.501, de 1980.

Atendidos los alcances del aludido dictamen, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 12.740, de fecha 17 septiembre de 2001, requirió un pronunciamiento a la Contraloría General de la República, pues dicho dictamen no hacía ninguna referencia ni derogaba la jurisprudencia de ese mismo Organismo de Control, contenida entre otros, en el Dictamen N° 20.096, de 1995 que guardaba plena correspondencia con su Dictamen N° 26.257, de 1993 que concluía que respecto de las horas extraordinarias pagadas a los funcionarios municipales afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, procedía el pago de cotizaciones y del incremento previsional establecido en el artículo 2° del D.L. N° 3.501.

Por su parte, la aludida Contraloría General mediante Dictamen N° 39.396, de fecha 24 de octubre de 2001, dirigido a esta Superintendencia, informó que en la medida que el Dictamen N° 4.126, contuviera un criterio diverso a aquél expresado en otros pronunciamientos emitidos por ese mismo Organismo, implicaba necesariamente, la modificación de estos últimos, siendo, entonces, la jurisprudencia vigente sobre la materia.

Precisado lo anterior, y sobre la base del Dictamen N° 4.126 de 2001, de la citada Contraloría General, que derogó el criterio anterior de ese mismo Organismo contenido

en el Dictamen N° 20.096 de 1995, ya citado, que concluía que las horas extraordinarias de los funcionarios municipales adscritos al Sistema Previsional regulado por el D.L. N° 3.500, de 1980, revisten el carácter de imponible, y que les era aplicable el pago del incremento, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 16.195, de fecha 28 de noviembre de 2001, citado en Concordancias, dirigido al Gerente General de las A.F.P., debió modificar su jurisprudencia.

En este contexto, y conforme al Oficio Ord. N° 16.195, de 2001 ya citado, la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales dejó de tener el carácter de imponible, por lo que las Municipalidades no tienen la obligación de descontar y enterar las cotizaciones previsionales sobre dicho emolumento.

Ahora bien, teniendo presente que en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 el valor de las pensiones por vejez guarda relación exclusivamente con el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual y las características particulares del afiliado y de su grupo familiar en cuanto a edad del afiliado y número y edad de sus potenciales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, para los efectos de determinar el capital necesario para financiar las pensiones de referencia, la impondibilidad sobre la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales, quedó regida por las normas contenidas en el inciso 3° del artículo 16 del D.L. N° 3.500.

En efecto, de acuerdo con esta norma legal los trabajadores del sector público afiliados al Sistema podrán optar, en forma definitiva mientras permanezcan en el mismo empleo, porque tengan el carácter de imponible las asignaciones que no tienen dicha calidad, con excepción de aquellas que el Código del Trabajo declara que no constituyen remuneraciones. La mayor impondibilidad se considerará sólo para los efectos del D.L. N° 3.500.

En este sentido, teniendo presente, por una parte, las consideraciones señaladas res-

pecto de las pensiones de vejez, y por otra, que conforme al artículo 42 del Código del Trabajo, constituyen remuneración las horas extraordinarias, los aludidos funcionarios podrán ejercer la opción porque dicha asignación tenga el carácter de imponible, siendo en este caso de su cargo el valor de las cotizaciones que deban enterar en la A.F.P. en que se encuentren incorporados, y la mayor impondibilidad se considerará sólo para los efectos del D.L. N° 3.500.

La opción de los funcionarios relativa a que las horas extraordinarias tengan el carácter imponible, se efectuará por una sola vez y será definitiva mientras permanezcan en servicio en la misma Municipalidad.

Para ejercer la opción, el funcionario deberá manifestar su voluntad en tal sentido, por escrito a la Municipalidad empleadora con copia a la A.F.P. en que se encuentre incorporado, debiendo dejarse constancia de la fecha de recepción de dicha solicitud por la respectiva Municipalidad.

Las cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, sobre la asignación por horas extraordinarias, deberán ser pagadas por la respectiva Municipalidad en la A.F.P. en que se encuentre afiliado el funcionario que ejerció la opción, a contar de las remuneraciones devengadas, a partir del mes siguiente a la recepción de la solicitud por la Municipalidad.

Para este efecto, la Municipalidad deducirá las cotizaciones del valor de las horas extraordinarias pagadas al funcionario y deberá enterarlas conjuntamente con las correspondientes a las remuneraciones imponibles del respectivo mes.

Finalmente, sobre la base de todas las consideraciones precedentemente señaladas, la disposición contenida en el inciso primero del artículo 34 del D.L. N° 3.500 que establece que los bienes y derechos que componen el patrimonio de los Fondos de pensiones están destinados sólo a generar los benefi-

cios que establece este cuerpo legal, y que las cotizaciones sobre las horas extraordinarias pagadas a los funcionarios municipales, han sido enteradas conforme con la jurisprudencia emanada de esta Superintendencia, en virtud de las facultades que le confiere el N° 3 del artículo 94 del D.L. N° 3.500, aceptada por la Contraloría General de la Repúbli-

ca a partir de Dictamen N° 26.257, de fecha 4 de octubre de 1993, este Organismo concluyó que las A.F.P. no podrán acoger a tramitación solicitudes que tengan por objeto la devolución de fondos de las cuentas de capitalización individual por cotizaciones obligatorias enteradas por concepto de horas extraordinarias pagadas a dichos funcionarios.

FIS-744, 08.06.

Otorgamiento de pensiones anticipada a afiliados que gozan de pensión de acuerdo a la legislación de otro Estado con el cual Chile ha suscrito un Convenio de Seguridad Social.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de los requisitos que deben cumplir los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en goce de pensión otorgada en conformidad a la legislación de un Estado con el cual Chile tiene suscrito un Convenio de Seguridad Social y que desean pensionarse en forma anticipada.

Para tales efectos, se hace presente que el número 1 de la letra C del Capítulo I de la Circular N° 1.252, de este Organismo, establece que "si se trata de un afiliado con pensión bajo la legislación del otro Estado Contratante, dicha pensión se considerará como equivalente a una pensión obtenida en el antiguo régimen previsional chileno, y para determinar el cumplimiento de los requisitos sólo para pensionarse anticipadamente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980. Para efectos de convertir la pensión del otro Estado en U.F., la Administradora deberá considerar el tipo de cambio y la U.F. vigente a la fecha de cierre del certificado de saldo".

Al respecto, y producto de dicha instrucción, han surgido las siguientes interrogantes en relación a las exigencias establecidas en la

citada norma legal para los efectos de la concesión de pensiones anticipadas:

- a) ¿La condición de pensionado del otro Estado debe tenerla el afiliado antes de la fecha de afiliación a este Sistema?
- b) ¿Se debe exigir a estos afiliados que registren un tiempo de afiliación al Sistema de al menos cinco años?
- c) ¿Se pueden considerar los períodos cotizados en el otro Estado para efectos de cumplir el requisito de contar con una afiliación a un régimen de previsión de al menos 10 años? En caso afirmativo, ¿se consultarían las remuneraciones que faltan al otro Estado o se consideran remuneración cero?

Sobre el particular, cabe señalar que para efectos de determinar la procedencia de aplicar lo dispuesto en los incisos primero y segundo del referido artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500 para la obtención de pensiones anticipadas, habrá de estarse en primer lugar a los términos en que la regulación de esta materia fue acordada en el respectivo Convenio de Seguridad Social, de modo que no se estima conveniente generalizar.

En efecto, por ejemplo, se ha podido comprobar que el Convenio de Seguridad Social suscrito con el Reino de España contiene a este respecto una disposición que establece que *"para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exige la legislación chilena para pensionarse anticipadamente en el Nuevo Sistema de Pensiones, se considerarán como pensionados de los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional, los afiliados que hayan obtenido pensión conforme a la legislación española"*.

No obstante lo señalado y teniendo en consideración que para la obtención de beneficios previsionales en Chile por parte de los nacionales del otro Estado Contratante de un Convenio de Seguridad Social es preciso atender, en lo que respecta al Nuevo Sistema de Pensiones, a lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, se estima que los requisitos que establece el artículo 17 transitorio de este texto legal para los efectos de la obtención de la pensión anticipada habrán de aplicarse en su integridad también a aquéllos.

De lo anterior, es posible concluir que el pensionado del otro Estado Contratante habrá de haber obtenido su pensión antes de incorporarse al Sistema, contar con una afiliación a éste de al menos cinco años y obtener una pensión del monto que en dicha disposición se señala, calculado de la forma que indica, para lo cual será necesario contar con información previsional de los últimos diez años.

Por otra parte, cabe señalar que el número 1.3 del Capítulo III de la Circular N° 1.302, de esta Superintendencia, también contempla instrucciones respecto de los afiliados acogidos a un Convenio de Seguridad Social que deseen pensionarse anticipadamente, disponiendo que:

"Los afiliados que perciben una pensión producto de un proceso de totalización entre Chile y otro Estado, en virtud de un Convenio de Seguridad Social, deberán obtener una

pensión tal que, sumada a la pensión que estuvieran percibiendo en el otro Estado, sea igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes en que se acogen a pensión.

En estos casos, en el certificado de saldo se deberá informar la pensión adicional que necesitan en este sistema para acogerse a pensión de vejez anticipada, incluyéndose además una nota al pie del certificado que indique que se trata de afiliados acogidos a un Convenio de Seguridad Social. Para efectos de acreditar tal calidad la Administradora deberá solicitar la resolución de pensión a la Institución Competente del otro Estado a través del Organismo de Enlace.

Con todo, estos afiliados sólo podrán contratar una renta vitalicia si esta es igual o superior a la pensión mínima".

Según esta norma, es procedente exigir a los afiliados que gocen de pensión otorgada por otro Estado, el cumplimiento del requisito referido al monto de la pensión resultante y la acreditación del promedio de sus remuneraciones imponibles y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al siniestro. Si bien los Convenios de Seguridad Social no habrían considerado en forma expresa la contabilización de estos períodos de remuneración o renta percibidas en el otro Estado para la obtención de pensiones anticipadas en Chile, siendo éstas un antecedente necesario para determinar la procedencia del beneficio, se estima pertinente requerirlo del afiliado por los conductos que establecen los Convenios.

Para ello se ha tenido en consideración, además, que incluso para el otorgamiento de un beneficio financiado por el Estado chileno, como lo es la garantía estatal y aun cuando ello ha sido acordado expresamente, se utilizan los períodos de cotizaciones enteradas en el otro Estado Contratante, o lo que es lo mismo, se admite como válida la historia previsional desarrollada en el otro país, de modo que aplicando esta regla por analogía, se en-

tiende posible recabar el antecedente a que nos hemos referido. Esta Superintendencia fijará la fórmula para los efectos de determi-

nar el monto del promedio de las remuneraciones imponibles y rentas declaradas en pesos chilenos.

FIS-792, 08.06.

Destino de los depósitos convenidos.

Una persona ha consultado si puede traspasar los depósitos convenidos que mantiene enterados en la A.F.P. en la que se encuentra afiliado, hacia una compañía de seguros, como asimismo, si es efectivo que en caso de fallecer, las sumas representativas de dichos depósitos pueden ser percibidas por su cónyuge como herencia y, por tanto, no se utilizarían en el financiamiento de pensiones de sobrevivencia.

Por último, solicita se le informe si el traspaso de los depósitos convenidos tiene algún costo y si éstos pueden retornar a futuro a la A.F.P.

Sobre el particular, cabe recordar que el inciso tercero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que el trabajador podrá depositar en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la A.F.P. a la que se encuentre incorporado, los depósitos convenidos que hubiere acordado con su empleador *con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 o para incrementar el monto de la pensión*. Agrega este inciso que el trabajador podrá instruir a la Administradora que los depósitos convenidos sean transferidos a las instituciones autorizadas, entre las que se cuentan las compañías de seguros de vida; además el trabajador puede instruir a su empleador para que tales depósitos sean efectuados directamente en una de las citadas instituciones. *Dispone asimismo este inciso*

que los depósitos convenidos y la rentabilidad generada por ellos podrán retirarse como excedente de libre disposición, cumpliendo el afiliado los requisitos específicos establecidos en el D.L. N° 3.500.

Por su parte, el artículo 20 B del citado D.L. N° 3.500 establece que los trabajadores podrán traspasar a las instituciones autorizadas o a las administradoras de fondos de pensiones, una parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro provisional voluntario. Estos traspasos no serán considerados retiros y no estarán afectos a Impuesto a la Renta.

Agrega el inciso segundo de esta disposición que los trabajadores podrán retirar todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro provisional voluntario. *No obstante, los recursos originados en depósitos convenidos se sujetarán a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 20.*

En tanto, de acuerdo a lo establecido en el inciso final del artículo 20 C del D.L. N° 3.500, las Instituciones Autorizadas y las Administradoras de Fondos de Pensiones no podrán cobrar ningún tipo de comisión por el traspaso de una parte o la totalidad de los recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro provisional voluntario hacia Instituciones Autorizadas o hacia otras A.F.P.

De las normas antes indicadas y de acuerdo a lo establecido en la Circular Conjunta emitida por las Superintendencias de A.F.P. de Bancos e Instituciones Financieras, de Valores y Seguros y de Seguridad Social, singularizada en este Organismo con el N° 1194, se concluye que los depósitos convenidos, sea que se efectúen en una A.F.P. o en una Institución Autorizada, como lo es una compañía de seguros de vida, o se traspasen a ellas, tienen como único objeto incrementar el monto de la pensión del afiliado o incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada, sin perjuicio que puedan ser retirados por éste como excedente de libre disposición, si reúne los requisitos para

ello. Por lo mismo, en caso de fallecimiento del afiliado deben traspasarse a la cuenta de capitalización individual que éste mantenga en la A.F.P. a la que se encontraba incorporado e incrementarán los fondos necesarios para financiar las pensiones de sobrevivencia que aquél pudiera causar. Únicamente en el caso de no existir beneficiarios de pensión de sobrevivencia, dichos recursos incrementan la masa de bienes del difunto.

Asimismo, el traspaso de los depósitos convenidos desde una A.F.P. a una Institución Autorizada no está sujeto a cobro de comisión y pueden ser traspasados nuevamente desde esta última a la A.F.P.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

4.518, 8.11.06.

Los Pagos que se perciban por concepto de Pensiones, cualquiera sea el Régimen Previsional a que esté acogido o afiliado el pensionado, se encuentran afectos al Impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta.

Fuentes: Artículos 42, N° 1, y 43 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500.

1. Por FAX indicado en el antecedente, se da a conocer la presentación vía e-mail efectuada ante esa Secretaría por el Sr. XXXXXX, quien señala que la Superintendencia de AFP por medio del Oficio N° xxx, le respondió las inquietudes que formuló en su carta del xx de xx y que esa Secretaría derivó a la referida Superintendencia.

El recurrente señala que la materia antes indicada le preocupa y que se refiere al impuesto único al trabajo sobre las jubilaciones, expresando que la Superintendencia de AFP indica en su Oficio, que el pago de impuestos a las pensiones corresponde a un pago diferido al estar el monto de las cotizaciones exentas de impuesto.

A continuación el consultante efectúa una serie de interrogantes y afirmaciones en relación con el tema de las jubilaciones, de cuyo análisis este Servicio estima que lo que el recurrente desea aclarar se refiere al tratamiento tributa-

rio que afecta a los pagos percibidos por concepto de pensiones o jubilaciones.

2. Sobre el particular, cabe expresar en primer término, que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta establece expresamente que se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43 de la misma ley, sobre los sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.
3. Por su parte, el artículo 18 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, establece que: "La parte de la remuneración y renta imponible destinada al pago de las cotizaciones y depósitos de ahorro previsional voluntario establecidos en los artículos 17, 17 bis, 20, 84, 85 y 92, se entenderá comprendida dentro de las excepciones que contempla el N° 1 del

artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Se entenderá por depósitos de ahorro previsional voluntario, lo señalado en la letra p) del artículo 98 y, en tanto sean efectuados a través de una administradora de fondos de pensiones, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 19.

En el caso de los trabajadores independientes que estén efectuando las cotizaciones establecidas en el artículo 17 y la destinada a financiar las prestaciones de salud señalada en el artículo 92, quedarán exceptuadas del pago del mencionado impuesto las cantidades que se destinen a cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario. Asimismo, tendrán derecho a dicha exención, en las condiciones señaladas, los trabajadores independientes que en un año calendario hayan percibido ingresos en algunos meses con cargo a los cuales efectúen cotizaciones en los restantes meses del mismo año. Para efectos de este artículo, la renta efectivamente percibida se determinará en conformidad a lo dispuesto en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Los incrementos que experimenten las cuotas de los fondos de pensiones no

constituirán renta para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Sin embargo, las pensiones otorgadas conforme a esta ley, estarán afectas al Impuesto a la Renta que grava las pensiones, sueldos y salarios".

4. Como se puede apreciar de lo dispuesto por las normas legales antes señaladas, los pagos que se perciban por concepto de pensiones, cualquiera sea el régimen previsional a que esté acogido o afiliado el pensionado, se encuentran afectos al Impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, sin que este Servicio tenga mayores comentarios que formular al respecto, ya que el legislador ha establecido expresamente en la ley que dicho tipo de rentas debe afectarse con el impuesto único señalado. Además, debe hacerse presente que la norma legal que grava a las que en la especie deba existir un vínculo de subordinación o dependencia con un empleador remuneraciones de los trabajadores y pensionados con el Impuesto Unico de Segunda Categoría, no exige o patrón para gravarlas con dicho tributo, bastando para ello que se efectúen tales pagos como una remuneración, pensión o jubilación.

3.982, 13.09.06.

Servicios de Cobranza y Recaudación prestados por una Caja de Compensación de Asignación Familiar a una Empresa de Seguros – Normativa Tributaria Aplicable.

Fuentes: Artículos 2º Nº 2, y 8º de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Artículos 20 Nº 3, Nº 4 y Nº 5 de Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional su presentación del antecedente, mediante la cual solicita un pronunciamiento con respecto a la tributación aplicable a los servicios de recaudación y cobranza prestados por una Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), a una empresa de seguros.

Señala que su cliente llamó a licitación a compañías de seguros de vida para adjudicar un contrato de seguro de desgravamen para créditos sociales y un contrato de seguros de vida para sus afiliados.

En virtud de la contratación de los seguros antes descritos los afiliados que soliciten un crédito social y aquellos que contraten el seguro de vida referido, autorizarán a la CCAF para cobrarles la cantidad correspondiente a las primas de los referidos seguros, para su posterior entrega a la compañía del rubro.

La CCAF se compromete y obliga a rendir cuenta y cancelar a la compañía de seguros todas las sumas de dinero que reciba por las operaciones de recaudación de las primas, hasta el último día hábil de cada mes, dentro de los diez primeros días del mes siguiente y por medio de la entrega de un cheque a nombre de la compañía de seguros.

Por su parte, la aseguradora pagará mensualmente a la CCAF por los servicios de

recaudación prestados, una remuneración que se calculará en base a tablas denominadas "tabla de pago de seguros de desgravamen para trabajadores y pensionados", y "tabla de pago de seguro de vida para trabajadores". Esta remuneración se pagará una vez que la CCAF presente la respectiva factura en la forma y plazos que se indican en el convenio.

2. El artículo 8º del D.L. Nº 825, establece que el Impuesto al Valor Agregado afecta a las ventas y servicios.

El servicio, como hecho gravado con este tributo, se encuentra definido en el artículo 2º, Nº 2 del mismo texto legal, como "La acción o prestación que una persona realiza para otra y por la cual percibe un interés, prima, comisión o cualquiera otra forma de remuneración, siempre que provenga del ejercicio de las actividades comprendidas en los Nros. 3º y 4º, del artículo 20, de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

3. Sobre el particular, este Servicio ha sostenido invariablemente que en la medida que sólo se presten servicios de recaudación y cobranza de primas de seguro se está en presencia de un hecho no gravado con el Impuesto al Valor Agregado, por no provenir del ejercicio de una actividad comprendida en el artículo 20 Nros. 3 ó 4 de la Ley de la Renta, conforme lo dispone el artículo 2º Nº 2 del D.L Nº 825, de 1974, sino del numeral 5º del citado artículo 20.

Cabe hacer presente que el consultante no ha acompañado el texto del convenio

celebrado con la Compañía de Seguros y que ha denominado "Contrato de Recaudación"; sin embargo, de acuerdo con lo expuesto en su presentación, los servicios que se prestarían por la Caja de Compensación consistirían exclusivamente en la recaudación, o en la recau-

dación y cobranza, de las primas de seguros de vida, y en tales condiciones, es posible informar que las remuneraciones que perciba como consecuencia de la presentación de dichos servicios no se afectarían con IVA, al no configurarse el hecho gravado con dicho tributo.

4.363, de 24.10.06.

Monto hasta el cual se encuentra exenta de Impuesto al Valor Agregado, una Prestación de salud otorgada por un tercero, la que es Financiada con un Bono de ISAPRE cuyo valor es inferior al Valor de la Prestación en el nivel del Arancel FONASA en el cual se encuentra inscrito el Prestador.

Fuentes: Artículo 13, N° 6 de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Artículo 21 de Ley N° 18.933. Artículos 16 y 26 del Decreto Ley N° 2.763.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional su presentación del antecedente, mediante la cual solicita se confirme respecto de la exención contenida en el Art. 13 N° 7, del D.L. N° 825, que concurriendo el requisito de la sustitución exigido por dicho artículo, una prestación médica efectuada por un tercero en esas condiciones, se encuentra exenta de Impuesto al Valor Agregado hasta el monto del arancel FONASA, en que se encuentra inscrito el prestador, aun cuando sea pagada en parte con el bono de la ISAPRE y en parte con el "copago" que efectúa el beneficiario o un tercero distinto a la ISAPRE.

Ello, en atención a que no existe un pronunciamiento respecto del tratamiento tributario en el caso que el valor de la prestación médica se encuentre dentro del monto del arancel FONASA, en sus niveles 1, 2 ó 3, pero el pago de la misma no alcance a ser cubierto por el bono de la ISAPRE respectiva, sino que

deba ser complementado con el "copago" que deba realizar el usuario o un tercero distinto a la ISAPRE.

Agrega que ésta es una situación más o menos frecuente en la actualidad, ya que por competencia de mercado, los montos de muchos servicios médicos han bajado a niveles iguales e incluso inferiores a los de los aranceles 1, 2 ó 3 de FONASA, en tanto que los planes de salud de las ISAPRES (especialmente los de las personas de menores recursos), muchas veces cubren sólo parcialmente el monto de algunos de dichos servicios. En estos casos el interesado debe pagar la diferencia.

Ahora bien, luego de efectuar un análisis de la exención, concluye que la forma de pago de la prestación de salud no constituye una condición establecida en la ley para efectos de la procedencia de la exención, razón por la cual solicita se confirme el criterio expuesto en el primer párrafo de este oficio.

Por otra parte, en presentación complementaria, aclara que la expresión "copa-

go", utilizada en su presentación original debe entenderse referida a aquella parte del precio de la prestación médica que el beneficiario de la prestación o un tercero ajeno a la ISAPRE paga directamente a la entidad prestadora en forma adicional al bono y cuyo monto, sumado al del bono, resulta inferior o igual al nivel 1, 2 ó 3 del Arancel vigente para dicha prestación.

2. El artículo 13 N° 6 del D.L. N° 825, de 1974, exime del Impuesto al Valor Agregado, entre otros, al Servicio Médico Nacional de Empleados y al Servicio Nacional de Salud, los cuales deben entenderse referidos actualmente al Fondo Nacional de Salud y a los Servicios de Salud, respectivamente, por cuanto estos últimos organismos han sido declarados continuadores legales de aquéllos, conforme a lo dispuesto en los artículos 16 y 26 del D.L. N° 2.763, de 1979, con los mismos derechos y obligaciones que a estos correspondían para los efectos de cumplir con las funciones que les competían en materia de salud.

A su vez, el N° 7, del mencionado artículo 13, exime del tributo a las personas que en virtud de un convenio o una autorización sustituyan a las instituciones mencionadas en el párrafo anterior, en la prestación de los beneficios establecidos por ley.

Por otra parte, el artículo 21 de la Ley N° 18.933, dispone que las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) sustituyen a los Servicios de Salud y al Fondo Nacional de Salud, en la prestación de los beneficios de salud establecidos por ley, para los efectos de la aplicación de la exención establecida en el N° 7, del artículo 13, del D.L. N° 825.

3. De las normas legales señaladas, se desprende claramente que el artículo 13, N° 6, del D.L. N° 825, establece una exención de carácter personal que fa-

vorece con la liberación del Impuesto al Valor Agregado por los servicios que presten a terceros, sólo a las instituciones que allí se enumeran, siendo actualmente una de ellas el Fondo Nacional de Salud.

No obstante dicha exención se hace extensiva en el Art. 13, N° 7, del mismo decreto ley, a todas aquellas personas que en virtud de un contrato o una autorización sustituyan entre otros, al FONASA y a los Servicios de Salud.

Justamente en esta situación se encuentran las instituciones de Salud Previsional, que en virtud del Art. 21 de la Ley N° 18.933, sustituyen a dichas instituciones en la prestación de los beneficios de salud establecidos por ley, para los efectos de la aplicación de la exención establecida en el N° 7, del artículo 13, del D.L. N° 825.

De lo anterior se desprende entonces que por expresa disposición legal, la exención del Impuesto al Valor Agregado favorece al FONASA y a las Instituciones de Salud Previsional, por las prestaciones de salud establecidas por ley que realicen a sus afiliados.

Ahora bien, dicha exención se extiende también a aquellas personas naturales o jurídicas que efectúen materialmente las prestaciones de salud, cuando éstas son financiadas con bonos de FONASA o de una ISAPRE, en virtud de un convenio o una autorización entre las instituciones mencionadas y la entidad médica prestadora respectiva, ya que mediante dicho convenio opera la sustitución referida en la ley.

Respecto del límite de la exención, evidentemente éste no puede ser superior a aquel que corresponde a las instituciones a las cuales sustituyen. En atención a ello es que este Servicio ha señalado

reiteradamente que aquellas prestaciones gravadas con IVA y financiadas con bonos FONASA, se encontrarán liberadas del tributo hasta la cantidad o monto que cubre la orden o bono FONASA.

Por la misma razón, cuando dichas prestaciones son efectuadas por un tercero a un afiliado de una ISAPRE, este Servicio ha señalado reiteradamente que las empresas, terceros prestadores de la atención de salud, que efectivamente realicen la prestación de salud, deben aplicar en las operaciones financiadas por las Instituciones de Salud Previsional, la misma modalidad implementada en las atenciones efectuadas bajo autorización del Fondo Nacional de Salud, en cuanto a eximir del Impuesto al Valor Agregado dichas prestaciones, pero sólo

hasta el equivalente al valor de los niveles 1, 2 ó 3 del arancel vigente de FONASA para dicha prestación, según sea el grupo o nivel en que los terceros prestadores se encuentren inscritos.

De este modo y respondiendo a su consulta, para determinar el monto exento en caso que por una prestación médica se deba pagar directamente a la entidad prestadora una suma adicional al monto cubierto por el bono emitido por la ISAPRE, se debe considerar como límite de la exención el nivel 1, 2 ó 3 del Arancel vigente de FONASA para dicha prestación, según sea el grupo o nivel en que el prestador se encuentre inscrito, considerando para tal efecto tanto el monto del bono como el copago efectuado al prestador del servicio.

4.197, de 11.10.06.

Constituyen Renta los Cobros Mensuales realizados por Establecimientos Educativos de Financiamiento Compartido.

Fuentes: Artículo 1° de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 1°; 5°; 16, 17 y 24 del D.F.L. N° 2, de 1998.

1. Por Ordinario indicado en el antecedente, el Ministerio de Educación ha remitido su consulta a este Servicio, la que dice relación con el beneficio tributario establecido en el artículo 5° del D.F.L. N° 2 del Ministerio de Educación de 1998 y los cobros que pueden realizar los establecimientos educativos con financiamiento compartido indicado en el artículo 24 del mismo cuerpo legal.

En su presentación expone que, como ya es sabido, el artículo 5° del D.F.L. N° 2 de 1996 prescribe; "La subvención, derechos de matrícula, derechos de escolaridad y donaciones a que se refiere el artículo 18, en la parte que se utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones del personal, en la administración, reparación, mantención o ampliación de las instalaciones de los establecimientos beneficiados o en cualquier otra inversión destinada al servicio de la función docente, no estarán afecto a ningún tributo de la Ley sobre Impuesto a la Renta". Por otro lado el artículo 17 define "Se entenderá por derechos de escolaridad los cobros efectuados por el establecimiento educacional a los padres y apoderados". Los artículos citados en forma precedente se encuentran en el título número I del D.F.L. que se rotula "De la Subvención a la Educación Gratuita".

En su presentación expone que, como ya es sabido, el artículo 5° del D.F.L. N° 2 de 1996 prescribe; "La subvención, derechos de matrícula, derechos de escolaridad y donaciones a que se refiere el artículo 18, en la parte que se utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones del personal, en la administración, reparación, mantención o ampliación de las instalaciones de los establecimientos beneficiados o en cualquier otra inversión destinada al servicio de la función docente, no estarán afecto a ningún tributo de la Ley sobre Impuesto a la Renta". Por otro lado el artículo 17 define "Se entenderá por derechos de escolaridad los cobros efectuados por el establecimiento educacional a los padres y apoderados". Los artículos citados en forma precedente se encuentran en el título número I del D.F.L. que se rotula "De la Subvención a la Educación Gratuita".

Por otra parte, expresa, que el artículo 24, inserto en el Título II del D.F.L. N° 2 que se rotula "De la Subvención a Establecimientos Educativos de Financiamiento Compartido y del Sistema de Becas" establece en su parte pertinente que "Los establecimientos educacionales de financiamiento compartido podrán efectuar cobros mensuales por alumno no mayores a 4 U.S.E.".

De los párrafos precedentes, entiende que los cobros que realiza un colegio con financiamiento compartido se enmarcan dentro de la definición del artículo 24, sin embargo, también deduce que ese cobro está beneficiado por la exención tributaria informada en el artículo 5° ya que interpretó que el Título II hace alusión principalmente a la forma de calcular la subvención, tal como lo indica el artículo 23 que dispone "Sin perjuicio de lo establecido en el Título I "los establecimientos particulares de educación parvularia del 2° nivel de transición, de educación general básica diurna y de educación media diurna, que cobren a sus alumnos los valores mensuales promedios que se señalan en el artículo siguiente, podrán percibir una subvención denominada Subvención a Establecimientos Educativos de Financiamiento Compartido, la que se regirá por las disposiciones especiales que a continuación se establecen y, en lo que no se contraponga con ellas, por las normas de los Títulos I, III y IV de esta ley".

Del párrafo anterior se desprende que lo que trata el Título II es la forma de calcular la subvención por financiamiento compartido, la que incluye una forma normada de cobro hacia los apoderados en forma mensual, y que, en la medida que no se contraponga, se regirá por lo dispuesto en los artículos del Título I del mismo cuerpo legal.

Atendiendo este argumento, expresa, la exención tributaria sólo se norma en el

artículo 5°, por lo que los cobros identificados tanto en el artículo 17 como en el 24 debieran estar exentos de cualquier impuesto a la renta, siempre y cuando estos cobros se utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones del personal, en la administración, reparación, mantenimiento o ampliación de las instalaciones de los establecimientos beneficiados o en cualquier otra inversión destinada al servicio de la función docente.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el Título II del D.F.L. N° 2 de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvención a Establecimientos Educativos de Financiamiento Compartido y del Sistema de Becas, en el inciso primero del artículo 24 preceptúa que los establecimientos educacionales de financiamiento compartido podrán efectuar cobros mensuales por alumno no mayores a 4 Unidades de Subvención Educativa.
3. Al respecto, como indispensable consideración previa, debe tenerse presente, que las exenciones tributarias que establecen las leyes, por su carácter excepcional, deben ser interpretadas y aplicadas en forma estricta, es decir, no pueden extenderse a otras situaciones que las descritas en la norma, aunque ellas sean similares.
4. Ahora bien, el artículo primero de la Ley sobre Impuesto a la Renta, establece un beneficio fiscal, un impuesto sobre la renta, entendiendo por tal, conforme con el artículo segundo del mismo cuerpo legal a los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.
5. En la especie, el inciso 1° del artículo 5° del citado D.F.L. N° 2, establece una exención tributaria al indicar que la sub-

vención, derechos de matrícula, derechos de escolaridad y donaciones a que se refiere el artículo 18, en la parte que se utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones del personal, en la administración, reparación, mantención o ampliación de las instalaciones de los establecimientos beneficiados o en cualquiera otra inversión destinada al servicio de la función docente, no estarán afectos a ningún tributo de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

6. Por su parte, el inciso primero artículo 16 del mismo D.F.L. establece que "sin perjuicio de lo dispuesto en la letra d) del artículo 6° de esta ley, los establecimientos de educación media regidos por las disposiciones del presente Título, podrán percibir derechos de matrícula y derechos de escolaridad.

El Título en el cual se encuentra inserto el citado artículo 16 es el Título I, denominado "De la subvención a la Educación Gratuita", por lo que no cabe sino concluir que los derechos de escolaridad son aquellos que puede percibir un establecimiento de educación gratuita, y que el artículo 17 del ya citado D.F.L. N° 2 define como los cobros efectuados por el establecimiento educacional a los padres y apoderados y los aportes que efectúen los padres y apoderados al establecimiento y a terceras instituciones relacionadas con él, tales como centros de padres, fundaciones, corporaciones,

entidades culturales, deportivas u otras y los cobros que efectúen dichas instituciones a aquéllos durante el año.

De acuerdo con lo antes señalado, los cobros mensuales que el artículo 24 autoriza efectuar a los establecimientos educacionales de financiamiento compartido no se encuentran comprendidos dentro del concepto de derechos de escolaridad.

7. Ahora bien, la exención que contempla el artículo 5° se otorga a los derechos de escolaridad, los cuales, tal como se indicó previamente, son aquellos definidos por el artículo 17, y que el artículo 16 autoriza a percibir a los establecimientos de educación gratuita; por lo tanto, la exención no alcanza a los cobros mensuales que el artículo 24 permite efectuar a los establecimientos educacionales de financiamiento compartido.
8. En consecuencia, por las razones anteriormente expuestas, debe concluirse que los cobros que realicen los establecimientos educacionales subvencionados de financiamiento compartido al amparo de lo previsto en el artículo 24 del D.F.L. N° 2, de 1998, constituirán para el establecimiento respectivo un ingreso afecto a la tributación general establecida en la Ley de la Renta, sin que puedan ser asimilados a los derechos de escolaridad, a los cuales el artículo 5° del mismo D.F.L. libera de tributación.

ÍNDICE DE MATERIAS

Página

ENTREVISTA

- Christian Alviz Riffo. Subdirector del Trabajo: "Es el momento de aprovechar todas las oportunidades" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿Adiós a la multa laboral? 6

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.159. Permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en casos que indica 11
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en caso que indica, boletín N° 4.653-05 14
- Ley N° 20.166. Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna 15
- Ley N° 20.164. Pospone la entrada en vigencia de las Leyes N° 20.022 y N° 20.087 17
- Ley N° 20.167. Modifica el artículo 23 del Código del Trabajo, estableciendo normas sobre descansos en tierra entre recalada y zarpe para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca 18
- Ley N° 20.172. Introduce modificaciones a la asignación familiar 20
- Ley N° 20.162. Reforma Constitucional que establece la obligatoriedad de la educación parvularia en su segundo nivel de transición 21
- Decreto N° 389, de 12.12.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo que modifica el convenio de seguridad social con Suecia y el protocolo que modifica el acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de seguridad social 22

• Resolución N° 49 exenta, de 2007, de la Dirección del Trabajo. Establece cobro por emisión de documentos que indica, fija valor y deja sin efecto resoluciones exentas que señala	27
• Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Departamento de Capacitación en Empresas. Manual de procedimientos sobre franquicia tributaria	29
DEL DIARIO OFICIAL	61
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	66
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
373/010, 24.01.07.	
Los trabajadores formalmente contratados por la sociedades COPESA Producciones e Impresiones S.A. (PROSA), Promoservice S.A., Distribución y Servicios META S.A. y COPESA Impresores S.A., prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa COPESA S.A., por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última	67
465/011, 1°.02.07.	
La Póliza de Garantía de Ejecución Inmediata para Empresa de Servicios Transitorios inscrita en los registros de la Superintendencia de Valores y Seguros bajo el código Pol 1 07 004, puede ser considerada de similar liquidez a una boleta de garantía bancaria, conforme lo establece el artículo 183-J del Código del Trabajo	71
ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
1.- Ordenes de Servicio	
01 (extracto), 19.01.07.	
Imparte instrucciones sobre procedimientos que deben adoptarse en caso de robo, hurto o pérdida de especies institucionales como asimismo, en caso de robo, hurto o extravío de timbres oficiales	74
02, 16.01.07.	
Modifica Orden de Servicio N° 4, de 9.07.04, que actualiza e imparte instrucciones referentes a actuaciones funcionarias en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo	74

2.- Circulares

148, 29.12.06.

Establece procedimiento para solicitar y emitir Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales y Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales 76

3, 9.01.07.

Imparte instrucciones que indica. Exención de pago de patente para aquellos profesionales que realicen actuaciones ante los Tribunales de Justicia, en representación del Servicio 96

10 (extracto), 23.01.07.

Establece Sistema de Registro de Despacho y Seguimiento de la Correspondencia Certificada a utilizar por las Oficinas de Partes del Servicio 98

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.340 (extracto), 14.12.06.

Servicios de Bienestar. Imparte instrucciones sobre aportes para el año 2007, de las entidades empleadoras y de los afiliados a los servicios de bienestar 99

2.341, 18.12.06.

C.C.A.F. Aplicación de la Ley de Timbres y Estampillas 99

2.345, 10.01.07.

Imparte instrucciones respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.123 100

2.356 (extracto), 2.02.07.

Complementa Circular N° 2.346, de 12.01.07, en relación a envío de archivos de infracciones o deficiencias y las medidas prescritas, vía Internet 122

2.357 (extracto), 2.02.07.

Sistema Unico de Prestaciones Familiares. Imparte instrucciones a las entidades pagadoras de pensiones y a las instituciones descentralizadas del Estado, respecto del manejo y rendición de los recursos fiscales que se les traspasan para el pago de las asignaciones familiares y maternas 122

2.358 (extracto), 2.02.07.

Refunde y actualiza instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar sobre la Administración del Régimen de Subsidios por Incapacidad Laboral 122

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-705, 08.06.

Improcedencia de autorizar la desafectación administrativa del recurrente, por no registrar afiliación a algún régimen previsional del Antiguo Sistema con anterioridad al 1° de enero de 1983, por lo que afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, se ha producido por el solo ministerio de la ley

123

FIS-714, 08.06.

Destino de gravámenes que afectan a descuentos por concepto de cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario que el empleador debe efectuar de la remuneración por instrucción del trabajador, para enterar en la A.F.P. en que se encuentra incorporado, como asimismo, de depósitos convenidos que el trabajador hubiere acordado con el empleador

127

FIS-716, 08.06.

Imponibilidad de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, procede sólo en el caso que el funcionario opte porque dicho estipendio tengan el carácter de imponible para efectos de pensiones

129

FIS-744, 08.06.

Otorgamiento de pensiones anticipada a afiliados que gozan de pensión de acuerdo a la legislación de otro Estado con el cual Chile ha suscrito un Convenio de Seguridad Social

131

FIS-792, 08.06.

Destino de los depósitos convenidos

133

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**4.518, 8.11.06.**

Los Pagos que se perciban por concepto de Pensiones, cualquiera sea el Régimen Previsional a que esté acogido o afiliado el pensionado, se encuentran afectos al Impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta

135

3.982, 13.09.06.

Servicios de Cobranza y Recaudación prestados por una Caja de Compensación de Asignación Familiar a una Empresa de Seguros - Normativa Tributaria Aplicable

137



4.363, 24.10.06.

Monto hasta el cual se encuentra exenta de Impuesto al Valor Agregado, una Prestación de salud otorgada por un tercero, la que es Financiada con un Bono de ISAPRE cuyo valor es inferior al Valor de la Prestación en el nivel del Arancel FONASA en el cual se encuentra inscrito el Prestador 138

4.197, 11.10.06.

Constituyen Renta los Cobros Mensuales realizados por Establecimientos Educativos de Financiamiento Compartido 140



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 218
Marzo de 2007

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

- Christian Alviz Riffo. Subdirector del Trabajo: "Es el momento de aprovechar todas las oportunidades".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿Adiós a la multa laboral?

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.159. Permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en casos que indica.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que permite efectuar anticipos de subvenciones estatales para fines educacionales, en caso que indica, boletín Nº 4.653-05.
- Ley Nº 20.166. Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
- Ley Nº 20.164. Pospone la entrada en vigencia de las Leyes Nº 20.022 y Nº 20.087.
- Ley Nº 20.167. Modifica el artículo 23 del Código del Trabajo, estableciendo normas sobre descansos en tierra entre recalada y zarpe para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca.
- Ley Nº 20.172. Introduce modificaciones a la asignación familiar.
- Ley Nº 20.162. Reforma Constitucional que establece la obligatoriedad de la educación parvularia en su segundo nivel de transición.
- Decreto Nº 389, de 12.12.06, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo que modifica el convenio de seguridad social con Suecia y el protocolo que modifica el acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de seguridad social.
- Resolución Nº 49 exenta, de 2007, de la Dirección del Trabajo. Establece cobro por emisión de documentos que indica, fija valor y deja sin efecto resoluciones exentas que señala.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Departamento de Capacitación en Empresas. Manual de procedimientos sobre franquicia tributaria.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. 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 División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefa Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División 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)
Guillermo Oliveros López	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, Christian Alviz Riffo, abogado, Subdirector del Trabajo, plantea su visión sobre el mundo laboral y las proyecciones de la Dirección del Trabajo poniendo un fuerte acento en las "oportunidades" que se abren y que no hay que dejar pasar.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de José Luis Ugarte, abogado, profesor universitario y colaborador permanente de esta publicación, se refiere a la significativa pérdida de protagonismo de la multa laboral, la que, en la búsqueda de una mayor eficacia de la legislación laboral chilena, hoy debe compartir créditos con nuevos actores como la sanción de la condición de empleador, la nulidad del acto lesivo o las medidas de reintegro en el ejercicio de los derechos.

De la sección Normas Legales y Reglamentarias, destacamos la publicación de las Leyes N°s. 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna; 20.164, que pospone hasta el 1° de marzo de 2008, la entrada en vigencia de las Leyes N°s. 20.022, que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica (*Boletín Oficial N° 198, julio 2005*), y 20.087, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (*Boletín Oficial N° 205, febrero 2006*), y 20.167, que modifica el artículo 23 del Código del Trabajo, estableciendo normas sobre descansos en tierra entre recalada y zarpe para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca.

Por último, de la normativa institucional destacamos la publicación de la Circular N° 148, de 2006, de la División de Inspección, que establece procedimiento para solicitar y emitir Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales y Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe División de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

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 de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Abogado
Jefa de División 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.

