
I

ANTECEDENTES

El fenómeno de la globalización ha impactado en diversos ámbitos de la vida de las personas y las organizaciones. En efecto, este fenómeno está cambiando significativamente el modo en que se relacionan las empresas, la estructura y la organización de los distintos mercados, así como la forma en que las personas se educan y trabajan. En materia de mercado laboral, el escenario previsible es de alta movilidad y rotación en funciones diversas a lo largo de la vida.

En el ámbito económico, el efecto más notable es la apertura de los mercados que ha significado la eliminación o flexibilización de los obstáculos para el intercambio de productos y servicios diversos, provocando un notable aumento del comercio mundial.

En materia de mercado laboral, se observa el aumento del empleo en el sector servicios, y la demanda por mayores niveles de escolaridad para la mayoría de los empleos, dominio de lengua materna (y segunda lengua, eventualmente) y alfabetización computacional; en suma, cambia la estructura del empleo, y el contenido de las ocupaciones, generándose demandas por nuevas competencias y habilidades y una formación para trayectorias laborales inestables.

En materia de formación de recursos humanos, se observa la revalorización de la formación en una serie de competencias que no necesariamente se asocian al desempeño de un trabajo; se trata de habilidades básicas y transversales sin las cuales las personas difícilmente podrán insertarse laboralmente o moverse con facilidad en un ambiente laboral cambiante. Como consecuencia, el aprendizaje a lo largo de la vida se transforma en la tendencia actual para el desarrollo de las capacidades de las personas.

Por otra parte, el uso masivo de las tecnologías de información y comunicación, ha generando cambios significativos en materia de acumulación de conocimiento, acceso a la información y a beneficios y servicios diversos. Esto plantea la necesidad de generar facilidades y oportunidades igualitarias de incorporación a estas nuevas tecnologías para la población, y en el desarrollo de capacidades para seleccionar y discriminar dicha información de manera significativa y pertinente.

Dentro de este contexto, uno de los principales desafíos planteados por el nuevo escenario mundial, es la necesidad de construir un nuevo modelo de relaciones industriales, “cambiando el paradigma de confrontación que ha marcado la interacción entre empleadores y trabajadores, por uno nuevo, caracterizado por el respeto mutuo y la colaboración en pos de metas comunes”.¹

El retorno a la democracia a principios de la década de los 90, marca un hito en la revalorización del diálogo y la concertación social, como mecanismo de resolución de conflictos en diversos ámbitos de la sociedad chilena. En el ámbito laboral se privilegia el bipartismo al interior de la empresa y la promoción de acuerdos tripartitos no reglados a nivel político.

En palabras del Ministro del Trabajo y Previsión Social, “en la batalla por los nuevos mercados, las capacidades de articulación y diálogo al interior de las empresas son un factor crucial. Creemos que se debe avanzar hacia un sistema de relaciones laborales más moderno, basado en el diálogo equilibrado entre las partes más que en la intervención del Estado. Por ello, promoveremos de manera sistemática el diálogo social. Tenemos la convicción que, con todas sus dificultades, éste es el método más eficaz para lograr bases duraderas que aseguren el establecimiento de relaciones laborales democráticas”.²

Con todo, para que esta voluntad se manifieste en acciones concretas, los actores del diálogo social, esto es, empresarios, trabajadores y gobierno, deben tener la disposición efectiva de trabajar en conjunto, con una visión mínimamente compartida de los objetivos que se quiere lograr y en condiciones de mutua legitimidad y reconocimiento.

La existencia de interlocutores fuertes, dinámicos y con capacidad de respuesta es una condición imprescindible para el desarrollo de una agenda común; sin embargo, esta condición no siempre ha estado disponible en todos los actores del diálogo social, o no tiene el mismo nivel de desarrollo en todos ellos; esto atenta contra el equilibrio y la confianza que se requiere, para una participación y diálogo en condiciones equitativas y con legitimidad mutua.³

¹ Presentación del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari Saavedra, a la publicación “El Trabajo y la Protección Social en Chile 2000 2002”.

² Idem.

³ Galilea, Silvia; Marín, Leslie. Informe Final, Evaluación del trabajo de las Comisiones tripartitas para la Igualdad de Oportunidades, Cono Sur.

II

FORMACIÓN DE SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Mutualismo y cambio en los fines de las organizaciones de trabajadores

Las primeras formas de organización que agruparon a los trabajadores, en defensa de sus intereses, se dieron durante el siglo XIX, en el contexto de una economía marcadamente agraria, y con ausencia de protección legal. Estas organizaciones nacieron al amparo de los grupos de artesanos, quienes no eran propiamente trabajadores asalariados: se trataba más bien de pequeños empresarios independientes.

Estas organizaciones adquirieron forma de mutuales y sociedades de socorros mutuos, con un amplio espectro de fines que iban desde lo social a lo cultural y hasta lo económico. Eventualmente, sus propuestas recogían demandas de cambios políticos profundos, relacionadas con la estructura de la propiedad, entre otras.

El paso de una economía agraria a la modernización industrial trajo consigo la “cuestión social”, influida por el nacimiento de un proletariado industrial y urbano y el desarrollo de acontecimientos políticos en el orden mundial, que cambian sustancialmente las formas de organización y la agenda de reivindicaciones de las cuales dichas organizaciones se hacen cargo.

En efecto, el paso a una economía industrial hace desaparecer paulatinamente al artesanado, que se transforma mayoritariamente en trabajo asalariado. Esto marca un punto de inflexión en lo que a derechos del trabajo se refiere: por un lado, se recoge en la legislación las normas de protección al trabajo, y, por otro, se pierde gran parte de las demandas que integraron la agenda de las formas mutualistas de organización. De esta manera, la defensa de los derechos de los trabajadores se va transformando paulatinamente en reivindicaciones económicas y políticas, en el marco de un modelo de relaciones industriales excluyente y confrontacional.

La forma de organización que se adopta en este escenario es el sindicato, cuyo objetivo es la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales del colectivo de trabajadores que agrupa. En términos genéricos, la doctrina jurídica señala como fines o funciones genéricas de los sindicatos la representación, desarrollo profesional, social, educacional, previsional, asistencial y bienestar.

El Sindicato es definido entonces como “una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar, y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo”.⁴

2. Referencias constitucionales

El liberalismo económico y los conceptos de individualismo en el plano político y social que imperaron durante el siglo XIX, se reflejaron a nivel de las Constituciones Políticas de los Estados, en el reconocimiento de los derechos individuales. En este marco, en el ámbito económico, se reconoce el derecho a elegir el oficio (como contraposición a la estructura maestro-aprendiz y las regulaciones de acceso a los gremios), y la libertad de industria.

En Chile, la Constitución Política de 1833,⁵ haciéndose eco de los tiempos, aunque indirectamente, reconoce la libertad de trabajo al señalar que “ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional, y una ley lo declare así”.

A principios del siglo XX, especialmente con el aceleramiento de la revolución industrial y el desarrollo de los movimientos sociales, los temas del trabajo logran un lugar más destacado en las agendas públicas de los países. En materia de cartas fundamentales, esto se refleja en la “constitucionalización” de los derechos sociales, entre estos, los laborales y de seguridad social.

Es así como la Constitución Política de Chile de 1925,⁶ contempla el derecho de asociarse sin permiso previo a condición de que se haga conforme a la ley, en tanto que establece además la protección al trabajo, a la industria y a las obras de previsión social, “especialmente en cuanto se refieren a la habitación sana y a las condiciones económicas de la vida, en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades persona-

⁴ Derecho Colectivo del Trabajo. Guido Macchiavello. Editorial Jurídica de Chile. 1989.

⁵ Constitución Política de 1833. Artículo 142.

⁶ Constitución Política de 1925. Artículo 10, números 5 y 14.

les y a las de su familia”. Esta Carta Fundamental entregaba a la ley la regulación de la organización que se haría cargo de este mandato. Adicionalmente, entregaba al Estado el deber de “velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país”, estableciendo la obligación de destinar anualmente recursos suficientes para mantener un servicio nacional de salubridad.

En 1970, en el contexto de la asunción al Gobierno de la coalición de partidos políticos de izquierdas agrupados en la Unidad Popular, se suscribe el Pacto de Garantías Constitucionales,⁷ denominación que recibió una ley de reforma constitucional cuyo objetivo fue impedir la restricción de libertades en diversos ordenes, expresión del temor generado en la oposición política de la época, frente a las políticas que eventualmente desarrollaría el nuevo gobierno.

De esta manera, dicha reforma estableció la libertad de trabajo y su protección, (“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste”), el derecho a sindicarse en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena, y el derecho a huelga. Los sindicatos, las federaciones y confederaciones sindicales contaban con personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas de constitución en la forma que determinara la ley. Los sindicatos son libres para cumplir sus propios fines y no puede prohibirse ninguna clase de trabajo o industria, salvo en caso que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad, o a la salud pública, lo que debe ser establecido por ley. En materia de participación social, se estableció el derecho a participar activamente en la vida cultural, cívica, política y económica, siendo obligación del Estado remover los obstáculos que limiten la libertad e igualdad de las personas y grupos. Se estableció para los sindicatos, entre otras organizaciones sociales, la independencia y libertad para el desempeño de las funciones que les correspondían por ley y para generar democráticamente sus organismos directivos y representantes, a través de elecciones libres y el voto secreto de sus miembros. Por otra parte, en una nota curiosa y sólo explicable por las condiciones políticas de la época, se estableció la prohibición para estas organizaciones de arrogarse el nombre o representación del pueblo, o intentar ejercer poderes propios de las instituciones del Estado.

A su turno, la Constitución Política de 1980, promulgada durante la dictadura militar y vigente con pocas modificaciones desde entonces, establece los siguientes derechos o garantías sociales: la libertad de trabajo y su protección, la libre contratación y la libre elección del trabajo, el derecho a una retribución justa, la no discriminación salvo si se trata de criterios de idoneidad o capacidad de la persona, la libertad de afiliación gremial, que incluye tanto a organizaciones gremiales como sindicales, señalando que no podrá ser requisito para acceder a un trabajo, el estar afiliado a unas u otras según sea el caso. En el caso de los Colegios Profesionales, una norma posterior⁸ les da a estos el carácter de Asocia-

⁷ Pacto de Garantías Constitucionales. Ley N°17.398.

⁸ Decreto Ley N°3.621 de 1981.

ciones Gremiales, eliminando todas las facultades de resolver conflictos entre los profesionales como también aquellas que les permitían pronunciarse sobre infracciones a la ética y aplicar sanciones por estas causas.

En materia de negociación colectiva, la Constitución Política de 1980 estableció expresamente: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”(…) “La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica”; y “La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.

Prohíbe la huelga para los trabajadores del Estado, como también para personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional

La ley de Reforma Constitucional N° 18.825, de 1989, estableció en el actual artículo 19, número 19 de la Constitución Política “el derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley”... “las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley”. Agrega este artículo que la ley debe contemplar los mecanismos que aseguren la autonomía de los sindicatos y establece la prohibición de intervenir en actividades políticas.

De esta manera, la Constitución Política vigente en el país consagra entonces la libertad sindical, que se expresa en la libertad de constituir sindicatos, la libertad de afiliarse y desafiliarse a ellos y la autonomía para actuar en consecución de sus fines, usando para ello los instrumentos que las normas prevén, esto es, la huelga y la negociación colectiva.

Por otra parte, reconoce la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales al establecer que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones, establece la negociación colectiva⁹ como un derecho limitado a una empresa, y deja a la ley la regulación de los casos en que no se puede negociar colectivamente, las formas que adoptará la negociación colectiva y los casos en que deberá someterse a arbitraje obligatorio.

⁹ Constitución Política. 1980. Artículo 19, número 16, inciso 5°.

3. Normas Laborales

Las normas que regulan las relaciones laborales han experimentado significativas modificaciones a partir de 1990, producto de los cambios políticos operados a partir de ese año y especialmente, por la diversa concepción desde el mundo político y empresarial de la mayor o menor autonomía que las unidades productivas requerirían para moverse con libertad en los mercados actuales, en contraposición con la mayor o menor valoración de la protección de los trabajadores y sus organizaciones, en el contexto de una economía abierta.

La dificultad que han encontrado los distintos gobiernos democráticos para lograr los consensos, tanto en el sector empresarial como entre las organizaciones de trabajadores, con ocasión de los proyectos de reformas laborales que se han enviado a trámite legislativo, así como las encontradas en el Congreso Nacional para aprobar dichas reformas, dan cuenta de las distintas visiones que existen en el país respecto del modelo de relaciones laborales que se requiere para el momento presente y el tipo o concepción de lo que debe ser una “empresa moderna”.

A pesar de lo anterior, desde principios de la década pasada, sucesivas reformas al Código del Trabajo han incorporado modificaciones que, para los gobiernos que las patrocinaron, han tenido el propósito de igualar la capacidad negociadora de la parte trabajadora con la parte empresarial, fortalecer las organizaciones sindicales, modernizar las relaciones laborales, preservar la autonomía de los actores de la relación laboral y promover la concertación y negociación entre las partes. Estas reformas en cambio, han sido vistas como restricciones para el mercado laboral por el sector empresarial, y como insuficientes por las organizaciones de trabajadores que reclaman por una legislación más proteccionista. Este debate da cuenta del hecho de que no existe aún en el país una plena legitimación social de las normas laborales.

Hasta el año 1973, las normas laborales contenían un esquema de protección del trabajador, reflejado entre otros, en las dificultades impuestas a los despidos, que se asociaban a altas indemnizaciones, el control sobre determinados mercados laborales que requerían estar en posesión de credenciales especiales para acceder a los empleos del sector, la sindicalización obligatoria como también el pago de las cuotas al sindicato, las cláusulas de los contratos colectivos a todos los trabajadores que con posterioridad se incorporaban a la empresa.

En materia de negociación colectiva, esta normativa permitía la negociación por empresa para todos los sindicatos y por rama de actividad económica para los sindicatos profesionales. En cuanto a la huelga, ésta podía ser indefinida y con prohibición de reemplazo por parte del empleador.

Con posterioridad al año 1973 y hasta 1979, aun cuando las normas laborales no se modifican de manera sustantiva, se produce de hecho una suspensión de los derechos laborales, que se expresa fundamentalmente en la represión po-

lítica de los dirigentes sindicales, la prohibición de negociar colectivamente y la falta de fiscalización a la aplicación de las normas vigentes.

En 1979 se dictan los Decretos Leyes N° 2756 sobre organización sindical y N° 2758, sobre negociación colectiva, conocidos con la denominación de “Plan Laboral”, normas que regirían las relaciones laborales durante gran parte del período de dictadura militar. Ambos reflejan el espíritu de desregulación que inspiraba la política pública de la época en todos los ámbitos de la vida económica del país. A través de ellos, se limita la injerencia del Estado en temas laborales, se restablece formalmente la negociación colectiva, la actividad sindical y el derecho a huelga. La afiliación sindical es voluntaria y se prohíbe la constitución de sindicatos transitorios en algunos sectores económicos.

La negociación colectiva es permitida entre un empleador con uno o más sindicatos de la empresa, o al mismo empleador con grupos de trabajadores organizados específicamente para negociar colectivamente. En estos casos, los acuerdos alcanzados resultaban aplicables sólo para los trabajadores que suscribían los acuerdos de la negociación.

Se limita el plazo máximo de huelga a 60 días, transcurridos los cuales el contrato de trabajo expiraba, caso en el cual el trabajador perdía el derecho a indemnización; y se permite el reemplazo.

Legislación laboral en democracia

A partir de 1990, con el retorno a la democracia, las normas laborales vuelven a modificarse, esta vez con el objeto de equilibrar la capacidad de negociación entre trabajadores y empleadores y de fortalecer la actividad sindical.

La Ley N° 19.010, de ese año, distinguió los mismos tipos de sindicatos¹⁰ vigentes a esa fecha, a saber, sindicatos de empresa, que agrupan a trabajadores de una misma empresa; interempresa, que agrupan a trabajadores de dos o más empleadores distintos; de trabajadores independientes, que agrupan a trabajadores que no dependen de ningún empleador; y de trabajadores eventuales o transitorios. La afiliación a los sindicatos siguió siendo voluntaria, pero, permitió entre otras, ampliar la posibilidad de constituir sindicatos eventuales o transitorios en cualquier área de actividad económica, disminuyó el quórum para formar sindicatos en empresas con menos de 50 trabajadores y fortaleció los fueros sindicales.

A diferencia de la legislación anterior, la Ley N° 19.069 permitió la negociación colectiva interempresa, prohibida en las normas vigentes hasta esa fecha, pero esta sólo puede ser producto de un acuerdo voluntario entre las partes. La

¹⁰ Artículo 216. Código del Trabajo.

negociación puede ser por organizaciones sindicales o por grupos de trabajadores, y los acuerdos son aplicables tanto para quienes suscriben el acuerdo, como, previo consentimiento, para los otros trabajadores.

Esta ley vino a modificar el artículo 282 del Código del Trabajo vigente a esa fecha, que señalaba: “queda absolutamente prohibida la negociación colectiva de un empleador, o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquier otra forma”

En este mismo ámbito, se crean dos instrumentos que contribuyen a resolver los conflictos, la mediación y el arbitraje, que permiten, en el primer caso, que las partes puedan en cualquier momento de la negociación, acordar la designación de un mediador y el procedimiento de mediación al que éste se debe ajustar; el plazo para desarrollar su gestión es de 10 días, o el que las propias partes acuerden. En el caso del arbitraje,¹¹ se trata de un procedimiento voluntario, salvo en los casos en que esté prohibida la huelga o el cierre temporal de la empresa, que permite a las partes someter la negociación a arbitraje, cuyo procedimiento puede ser acordado por las partes o por el árbitro laboral.

La Ley N° 19.759, vigente desde diciembre de 2001, introdujo nuevas reformas al Código del Trabajo, con el objeto de¹² “asegurar progresivamente adecuados niveles de bienestar económico y social, armonizando iniciativas para fomentar el necesario desarrollo económico con grados importantes de equidad social y dignidad para todos sus ciudadanos, especialmente para aquellos más humildes”.

El compromiso del Gobierno con este proyecto fue modernizar el mundo laboral con el fin de incentivar la creación de empleo, beneficiar a los trabajadores, erradicar la discriminación, promover y fortalecer el diálogo entre las partes sociales; y estuvo inspirada en conceptos tales como los requerimientos de flexibilidad que exige la nueva economía, el cambio desde una óptica paternalista, a una de autonomía y legitimidad de los actores, el retiro del Estado como actor del diálogo laboral, para centrarse en la empresa en un diálogo bipartito, y la modernización de las relaciones laborales.¹³

Mediante esta ley se aprobaron diversas reformas a las normas laborales, entre estas, sobre derechos sindicales y negociación colectiva.

En materia de derechos sindicales y fortalecimiento de la autonomía del movimiento sindical, esta ley elimina la enumeración taxativa de los tipos de sindicatos que pueden constituirse, señalando que, entre otros, pueden constituirse los ya reseñados,¹⁴ reconociendo de esta manera nuevos tipos de organiza-

¹¹ Código del Trabajo. Artículo N° 355 y siguientes.

¹² Capítulo II, Modernización de las Relaciones Laborales. El Trabajo y la Protección Social en Chile. 2000-2002. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

¹³ Idem.

¹⁴ Código del Trabajo. Artículo N° 216.

ción. De otra parte, y en la misma lógica de la autonomía sindical, entrega al estatuto del sindicato la tarea de darse sus propias reglas de funcionamiento y de actuación, sacando estos temas de la ley. En la misma línea de la autonomía, se encuentra la eliminación de la norma relativa al número de directores sindicales, lo que queda entregado también al estatuto, salvo cuando se trate de sindicatos con menos de 25 trabajadores, donde debe haber uno.

Se protege la libertad sindical también a través del desincentivo a las prácticas anti sindicales; en este ámbito, se incorpora como constitutiva de esa práctica la negación de parte de la empresa a entregar a la organización sindical la información necesaria para preparar el proyecto de contrato colectivo, y, se establece la figura del despido de un trabajador sujeto a fuero, como práctica anti sindical. En este caso, si tal situación es establecida por el juez respectivo, éste puede declarar la nulidad y le da al trabajador el derecho a optar entre reintegrarse al empleo o recibir una indemnización adicional fijada por el tribunal.

Esta ley además, suprimió la prohibición de sindicalizarse para los trabajadores de las empresas estatales dependientes del Ministerio de Defensa Nacional.

Por otra parte, para fomentar la sindicalización, se otorga un fuero a todos los trabajadores que crean un nuevo sindicato, entre 10 días antes y 30 días después de la constitución. Con anterioridad a esta reforma, el fuero se aplicaba sólo a los trabajadores que resultaban electos en la directiva sindical. También en la línea de la promoción de los sindicatos, la reforma rebaja los quórum para la constitución de sindicatos.

En materia de negociación colectiva, la Ley N° 19.759 establece un fuero de 30 días luego de concluido el proceso para todos los trabajadores que participan de éste, y la ampliación de la negociación colectiva. Se establecieron garantías para los trabajadores que quieran negociar con sus empleadores, sin atenerse a las reglas establecidas en el Código del Trabajo

Los sindicatos y grupos negociadores pueden requerir información financiera oficial de la empresa con el fin de preparar el proyecto de contrato colectivo. Sin embargo, se mantiene para la empresa la facultad de calificar alguna información como confidencial.

En el contexto de la denominada negociación colectiva semireglada, se establecieron garantías para los grupos de trabajadores que se unen para negociar convenios colectivos con sus empleadores. Se establece quórum mínimos de constitución, conformación de la comisión negociadora ante un ministro de fe y protección de los trabajadores que la integran mediante fuero laboral.

En síntesis, las normas que regulan a los sindicatos están en la Constitución Política del Estado, en el Código del Trabajo y en sus propios Estatutos.

La actual normativa laboral reconoce el derecho a formar sindicatos a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, sin autorización previa, con la limitación de ajustarse a la ley y a sus propios estatutos. Estas organizaciones sindicales pueden, a su vez, conformar federaciones, confederaciones y centrales sindicales. También, pueden constituir organizaciones internacionales de trabajadores o afiliarse a ellas.

La afiliación a los sindicatos es voluntaria, como también la desafiliación. Nadie está obligado a afiliarse para tener acceso al empleo.

Respecto a los trabajadores de la Administración Pública, su derecho a sindicación está regulado en la Ley N° 19.296 que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, la que excluye a las Fuerzas Armadas y de Orden.

Los fines principales reconocidos por la ley a los sindicatos son:¹⁵

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos colectivos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan como objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas a favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.

Como puede observarse, en los fines reseñados en los párrafos anteriores, se reflejan los objetivos fundamentales o definitorios del rol de los sindicatos, así como la defensa o tutela de los intereses colectivos; y se basan en la tradicional interpretación de la debilidad de los trabajadores frente al empleador en una negociación.

- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre ellos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

¹⁵ Código del Trabajo. Artículo 220.

-
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
 - Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento.
 - Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras.
 - Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
 - Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

En estos últimos, aparecen las funciones sociales, educacional, previsional, asistencial y de bienestar.

- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en sus Estatutos y que no estén prohibidas por la ley.

El Código del Trabajo vigente hasta el año 1990, contemplaba funciones taxativas para los sindicatos; en la perspectiva de entregar mayor autonomía a las organizaciones, la reforma laboral de 1991 vino a ampliar su campo de acción, lo que queda reflejado especialmente en la última función prevista en la ley vigente.

Por otra parte, las normas anteriores a la reforma citada, prohibían a los sindicatos tener fines de lucro y recibir directa o indirectamente aportes, donaciones, préstamos o algún financiamiento de las empresas a que pertenecieran sus asociados.

El Código del Trabajo vigente, también por la reforma ya señalada, al disponer cómo se compone el patrimonio del sindicato, incluye donaciones y señala de manera genérica además, que éste también podrá estar conformado por las fuentes que prevean sus propios estatutos. De esta manera, la enumeración de fuentes de recursos no es taxativa, otorgando también mayor autonomía a los sindicatos en este ámbito.

La ley distingue, entre otros, sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes, y de trabajadores eventuales o transitorios. De esta manera, abre la posibilidad a otras formas de organización.

Además del feriado legal y los permisos sindicales, el Código del Trabajo contempla permisos por un día, pagados, no computable como feriado legal, en caso de nacimiento o fallecimiento del hijo, o fallecimiento del o la cónyuge. No obstante, el Código del Trabajo no contempla ninguna forma de permiso asociada a la formación profesional.

En materia de negociación colectiva, el concepto definido en las normas laborales se refiere al “procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”. De esta manera, se reconoce la negociación supra empresa o interempresa, pero aquella que afecte a más de una empresa requiere siempre acuerdo previo de las partes.

No pueden negociar colectivamente los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, o los contratados para una obra o faena transitoria o de temporada; además de las personas que tengan responsabilidad de decisión o representación dentro de la empresa.

Para el caso de los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales, la ley prevé que puedan pactar, con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Son materias de negociación colectiva aquellas que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general las condiciones comunes de trabajo. No pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad de la empresa de organizar dirigir y administrar la misma y aquellas ajenas a la empresa.

Por condiciones comunes de trabajo se entiende aquellas que contribuyen a la calidad o bienestar del colectivo de trabajadores, esto es, las medidas de higiene y seguridad.

Las modalidades de negociación colectiva previstas son: en el ámbito de la empresa y negociación colectiva interempresa o supra empresa, definida ésta última como el proceso en que dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una confederación o federación, pueden presentar proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos. Para esto se requiere que la organización sindical respectiva lo acuerde en forma previa con el o los empleadores respectivos, por escrito y ante un ministro de fe; además, que en la empresa respectiva la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados con derecho a negociar colectivamente acuerden en votación secreta entregar esta representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe. Para el empleador es voluntario o facultativo negociar con el

sindicato interempresa. En la práctica este tipo de negociación se ve obstaculizada por la exigencia de que sea acordada por las partes.

Negociación colectiva formal o reglada y negociación colectiva informal o no reglada. En el primer caso, se trata del procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con uno o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para este efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas que establece el Código del Trabajo.

La negociación colectiva no reglada es la que se puede iniciar en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

Negociación sindical y negociación coligada. Está permitida la negociación por los trabajadores organizados en sindicatos, o agrupados como coalición para los fines de la negociación.

Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva tienen fuero desde diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo, hasta 30 días después de la suscripción de éste.

Este fuero se extiende por 30 días adicionales desde la terminación del proceso de negociación colectiva, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no tengan fuero sindical.

Si el proyecto de contrato colectivo fue presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo; si fue presentado por más de un sindicato, la comisión está integrada por los directores de todos ellos.

Si el proyecto de contrato colectivo es presentado por un grupo de trabajadores que se unen para este sólo efecto, se debe designar una comisión negociadora, de acuerdo a reglas señaladas en el Código del Trabajo; pueden asistir al proceso de negociación asesores designados por ambas partes en número no superior a tres.

Los cuadros siguientes muestran la evolución que ha tenido la tasa de sindicalización y la afiliación por tipo de sindicato.

Tabla N° 1
TASA DE SINDICALIZACIÓN (1995-2002)

Año	N° Sindicatos	N° Afiliados	Variación Afiliados	FTO	Tasa Sindicalización
1995	12.715	637.570		5.174.410	12,32
1996	13.258	655.597	2,80	5.298.680	12,37
1997	13.795	617.761	-5,70	5.380.190	11,48
1998	14.276	611.535	-1,00	5.432.400	11,26
1999	14.652	579.996	-5,20	5.404.480	10,73
2000	14.724	595.495	2,60	5.381.500	11,07
2001	15.192	599.610	0,70	5.479.390	10,94
2002	16.310	618.930	3,20	5.449.160	11,36

Fuente: Dirección del Trabajo

Tabla N° 2
AFILIADOS POR TIPO DE SINDICATO (1999-2002)

	1999	2000	2001	2002
Total Afiliados Sindicatos Vigentes	579.996	595.495	599.610	618.930
Total Afiliados Trabajadores Dependientes Sector Privado	463.071	467.835	466.138	481.749
Afiliados a sindicatos empresa	359.368	365.441	350.549	366.484
Afiliados a sindicatos interempresa	74.560	66.515	74.431	72.460
Afiliados a sindicatos trabajadores transitorios	29.143	35.879	41.158	42.805
Porcentaje afiliados sindicatos interempresa	12,86	11,17	12,41	11,71

Fuente: Dirección del Trabajo

Materias de Capacitación reguladas en el Código del Trabajo

Si bien el Código del Trabajo contiene normas relativas a la capacitación de los trabajadores, estas básicamente se remiten al Estatuto de Capacitación y Empleo. En efecto, las normas que regulan las relaciones laborales han estado tradicionalmente separadas de aquellas que regulan las instituciones en materia de formación profesional y capacitación; mientras las primeras se refieren a la relación entre empleadores y trabajadores y sus respectivos derechos y obligaciones, en la lógica de establecer un equilibrio entre las partes de esta relación, entendiendo que sus intereses no necesariamente son coincidentes, las segundas tradicionalmente han regulado las formas de financiamiento público que el Estado está dispuesto a entregar para estas acciones, y se refieren, antes que a la relación empleador-trabajador, a la relación contribuyente-fisco, otorgando solo en reformas recientes, algún rol a los trabajadores en las decisiones sobre la materia.

Siguiendo la estructura y contenidos de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, el Código del Trabajo señala que la responsabilidad por la capacitación de los trabajadores es de la empresa. Define el concepto de capacitación como el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

En todas las materias referidas al cumplimiento de esta obligación, como en las formas de financiamiento, decisiones y otras, el Código del Trabajo se remite al Estatuto de Capacitación y Empleo, señalando que las acciones de capacitación deben desarrollarse conforme a éste.

Una excepción la constituye la prohibición establecida en el Código del Trabajo a los empleadores de adoptar medidas que obstaculicen o limiten el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo, indicando a continuación que la infracción a esta norma se sancionará de acuerdo a éste.¹⁶

Como se verá más adelante, la decisión en materia de capacitación está entregada prácticamente en su totalidad al empleador, salvo en los casos en que exista acuerdo en el Comité Bipartito de Capacitación, los cuales son voluntarios para el empleador. Por otra parte, no existe en las normas de capacitación una sanción para este tipo de conducta, razón por la cual este artículo resulta inaplicable en la práctica.

¹⁶ Código del Trabajo. Artículo 182.

III

SISTEMA DE CAPACITACIÓN

1. Desde un sistema de oferta a un sistema de demanda

A fines de la década de los 50, los diagnósticos en materia de escolaridad y formación profesional en el país daban cuenta de magros resultados en ambos ámbitos. En efecto,¹⁷ documentos de la época señalan que un sesenta por ciento (60%) de la población trabajadora tenía menos de seis años de estudios, mientras que en países europeos estas cifras llegaban a dos (2%) o seis por ciento (6%), dependiendo del país. Este antecedente, unido a estudios del perfil educacional de la fuerza de trabajo, que mostraban un porcentaje muy bajo de trabajadores calificados en comparación con otros países, conduce a la conclusión de que se trata de un factor que incide sensiblemente en el desarrollo nacional.

Estas y otras consideraciones estuvieron presentes en el año 1960, cuando se entregó a una comisión especial el estudio de las posibilidades para impulsar en el país una política de formación profesional. El resultado de ese estudio fue la creación, en ese mismo año, del Departamento de Formación Profesional, en el Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC, con la misión de trabajar en la formación de adultos. En 1966, el Departamento de Formación Profesional se independiza del SERCOTEC, para dar paso a una nueva entidad encargada de la formación profesional.

El sistema de capacitación que se conforma en 1966, se basa en la creación de un organismo autónomo, con financiamiento fundamentalmente estatal, en un modelo de participación directa del Estado, que entrega servicios gratuitos de capacitación. El énfasis de estas actividades estuvo puesto en la inversión directa de recursos para generar oferta de servicios, en una concepción de servicios integral y comprehensiva, y en la participación tripartita en la dirección del organismo que se crea para este fin.

¹⁷ Antecedentes Generales Instituto Nacional de Capacitación. Documento.

Este instituto de capacitación tuvo la forma de una corporación privada, y fue creado como filial de la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, con la participación del Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC; su objetivo principal era “proporcionar a los trabajadores los medios y condiciones para su capacitación técnica y promoción profesional, en el marco de los planes de desarrollo económico y social del Gobierno, y de los programas de las empresas destinados a aumentar su productividad”.¹⁸

Si bien las acciones que podía desarrollar para el cumplimiento de sus fines estaban centradas en la formación de recursos humanos, también incluía otras más propiamente de promoción social, como la rehabilitación profesional de personas minusválidas, en colaboración con el Servicio Nacional de Salud, gestionar becas para la continuación de estudios de jóvenes trabajadores ante la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas u otras instituciones, y establecer las bases de un sistema de promoción, en cooperación con el Ministerio de Educación, Universidades y otras entidades, que permitieran a los trabajadores, aumentar su nivel cultural y profesional.

La organización de la corporación distinguía miembros activos, CORFO y SERCOTEC, y miembros cooperadores; estos últimos podían ser personas naturales o jurídicas, nacionales, extranjeras o internacionales, las que podían colaborar en las funciones de la corporación, mediante erogaciones, ayuda crediticia o asesoría.

Las acciones de la corporación se financiaban con aportes de la CORFO y SERCOTEC, con aportes directos del fisco, erogaciones que con fines específicos le hicieran entidades privadas, aportes de gobiernos, entidades extranjeras y organismos internacionales, y los ingresos que percibiera por la prestación de servicios, los que solo podían estar destinados a recuperar el patrimonio utilizado en algunas prestaciones, estando impedida de obtener lucro.

La dirección superior de la corporación correspondía a un Consejo Directivo, de conformación tripartita, compuesto principalmente por representantes de los miembros activos, CORFO y SERCOTEC, un representante del Ministerio de Educación, un representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, uno del Consejo de Rectores, entidad que agrupaba a los rectores de la universidades públicas de la época, dos representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio, la asociación gremial empresarial más representativa del país, y dos representantes del sector laboral, designados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social. El Vicepresidente de la CORFO, o su representante, presidía el Consejo.

Los Estatutos que regulaban el funcionamiento de la corporación, establecieron una periodicidad mensual para las sesiones ordinarias del Consejo Direc-

¹⁸ Artículo 3º. Estatutos Instituto Nacional de Capacitación.

tivo, las cuales podían tratar de todas las materias relativas a la corporación; las sesiones extraordinarias podían ser citadas en cualquier momento por el Presidente, o por éste a requerimiento de a lo menos seis consejeros, en tanto que las materias a tratar debían estar incluidas en la convocatoria.

El quórum para sesionar era de seis consejeros; los acuerdos se adoptaban por la mayoría de votos de los miembros asistentes, salvo casos especiales en que los propios Estatutos o una ley, exigieran quórum especiales.

Las atribuciones del Consejo Directivo eran amplias y significativas, tanto en materia de gestión de los recursos como en la determinación de políticas de formación de recursos humanos, e incluían, entre otras, las siguientes: promover y velar por el cumplimiento de las finalidades de la corporación; aprobar el balance anual, el presupuesto anual, y el programa de trabajo; fijar la política de formación profesional y conocer los resultados de la gestión de la corporación; orientar y controlar la inversión de los recursos, fijar la planta de personal y sus remuneraciones; adquirir, gravar y enajenar, a cualquier título, toda clase de bienes y derechos muebles e inmuebles; formar, constituir e integrar corporaciones; contratar créditos, celebrar contratos y suscribir toda clase de documentos y obligaciones; celebrar convenios con entidades públicas o privadas, nacionales, extranjeras o internacionales.

Esta corporación llegó a contar con 32 centros fijos de capacitación en diferentes especialidades, distribuidos en las principales ciudades del país, y 35 unidades móviles y contó, desde sus orígenes con la asistencia técnica de la OIT y la colaboración y aportes en equipamiento de diversos gobiernos europeos.

A partir de mediados de la década de los 70, la corporación debe iniciar una política de autofinanciamiento; en el año 1979 el Gobierno elimina por completo el financiamiento estatal. Posteriormente, la corporación fue privatizada y entregado su control al sector empresarial.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE

El sistema de capacitación vigente actualmente en el país, nace con el Estatuto de Capacitación y Empleo, que se promulga en 1976 (D.L. N° 1446, de 1976, modificado y refundido en el D.F.L. N° 1, de 1986), el cual recoge un importante cambio respecto del rol del Estado en materia de formación profesional, desde una participación directa como ejecutor de acciones, a un rol normativo y financiador de acciones ejecutadas por organismos contratados para el efecto, así como por las propias empresas. El sistema que se construye a partir de esta normativa, pone el énfasis en la generación de incentivos a la demanda a través de un subsidio estatal (Franquicia Tributaria) y una acción subsidiaria del Estado que se manifiesta en programas públicos de capacitación financiados por recur-

sos fiscales y ejecutados por organismos públicos o privados que se contratan para este efecto, a través de concursos o licitaciones.

La normativa legal que establece el actual sistema de capacitación, creó el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, organismo público descentralizado y autónomo, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Conceptualmente, el sistema de capacitación que se estructura a partir de esta normativa, marca un cambio significativo en lo relativo a la intervención del Estado en materia de formación de recursos humanos, y responde a la concepción política imperante en la época sobre el rol del sector público en diversos ámbitos de la vida nacional; lo anterior se refleja en los principios que sustentan el sistema de capacitación:

- i) subsidio a la demanda de capacitación de las empresas, en contraposición a la provisión directa de servicios vigente antes de esta reforma. En efecto, como ya se dijera, el sistema se estructura sobre la base de un incentivo a la demanda de capacitación, el que se expresa en un subsidio tributario que permite a las empresas descontar, del monto a pagar de sus impuestos, los gastos efectuados dentro del país por concepto de capacitación de sus trabajadores, hasta el límite del 1% de la planilla de remuneraciones;
- ii) descentralización de las decisiones. Como consecuencia de lo anterior, la decisión de capacitación, en cuanto al tipo de acciones a desarrollar, las personas involucradas en ellas, la oportunidad y los organismos capacitadores que se contratarán, está entregada a las empresas, más concretamente al empleador, sin distinguir su tamaño, ubicación geográfica o sector económico;
- iii) acción subsidiaria del Estado. La función del Estado se cumple a través de la autorización de los organismos que operarán como oferentes de servicios de capacitación y de las acciones de capacitación que estos ofertarán a las empresas, y de la supervisión del cumplimiento de las normas que regulan el subsidio tributario. Subsidiariamente, el Estado promueve una oferta de servicios, a través del financiamiento directo de acciones de capacitación, dirigidas a trabajadores desempleados e independientes de baja calificación laboral, personas carentes de recursos y que buscan trabajo por primera vez y pequeñas y micro empresas. Estas acciones son ejecutadas por organismos capacitadores mayoritariamente privados, que se contratan a través de concursos públicos;
- iv) oferta privada de servicios. Las acciones de capacitación que se desarrollan, tanto para las empresas, como en los programas financiados directamente por el Estado con recursos presupuestarios, son provistos por organismos capacitadores fundamentalmente privados, los que son autorizados por el

SENCE, contra el cumplimiento de determinados requisitos establecidos en la ley;

- v) competencia entre ejecutores directos. La asignación de recursos en el sistema se realiza a través de la competencia entre los diversos organismos capacitadores. En el caso del subsidio tributario, por la decisión de las propias empresas, las que contratan los servicios de capacitación de acuerdo a sus requerimientos. En el caso de los programas financiados directamente por el Estado, a través de concursos públicos.

El principal actor en el sistema de capacitación así concebido, es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, al que le corresponde administrar el mecanismo de incentivo a la demanda de capacitación de las empresas, y ejecutar la acción subsidiaria que se contempla para el Estado en el Estatuto de Capacitación y Empleo, la que se manifiesta en programas financiados por recursos fiscales y ejecutados por organismos capacitadores privados.

Las empresas que tributan en la 1ª Categoría del Impuesto a la Renta, que son las beneficiarias del subsidio a la demanda, de carácter tributario y operación descentralizada, en virtud del cual pueden compensar con sus impuestos el costo de los programas de capacitación que realicen para sus trabajadores. Las empresas beneficiarias se encuentran facultadas para decidir el tipo de capacitación que requieren, los empleados que serán beneficiados por dichas acciones y la modalidad bajo la cual se ejecutarán dichas actividades.

Los organismos capacitadores, son esencialmente instituciones privadas, constituidas como personas jurídicas, y que contemplan entre sus objetivos la capacitación ocupacional, son denominados Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). Pueden actuar como organismos capacitadores las Universidades, los Institutos Profesionales y los Centros de Formación Técnica, pertenecientes al sistema de educación formal. Para actuar como tales, se requiere en todo caso, contar con la autorización del SENCE, la que se otorga previo análisis del cumplimiento de los requisitos formales establecidos en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, son corporaciones de derecho privado, reconocidas por el SENCE, que cuentan con el patrocinio de una asociación gremial de empresarios, empleadores o trabajadores independientes, y disponen además de capital propio, personal en número y grado de calificación adecuado y la adhesión de un número determinado de empresas.

Las empresas están autorizadas para adherir libremente a estas instituciones, cuyo objetivo principal es otorgar apoyo técnico a sus adherentes, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación. Estos organismos no pueden impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación.

Instrumentos de Financiamiento de la Capacitación

Los mecanismos de financiamiento de estas acciones son dos:

a) La franquicia tributaria para capacitación, que subsidia los costos directos en que incurren las empresas para el financiamiento de los programas de capacitación que realicen para sus trabajadores, y que se efectúen dentro del territorio nacional. Por concepto de este subsidio, las empresas pueden compensar con sus impuestos cada año, hasta la suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas efectivamente a su personal en el mismo lapso.

A los efectos de este subsidio, son “costos directos” los gastos incurridos en la capacitación desarrollada por la propia empresa con instructores internos, la ejecutada por organismos capacitadores contratados al efecto, el contrato de aprendizaje, y los aportes efectuados a un OTIC.

Las empresas que no obtengan utilidades en el respectivo año tributario, pueden recuperar los costos directos en que hayan incurrido para el financiamiento de programas de capacitación, toda vez que estos son considerados por la ley como un crédito tributario.

Los costos directos en que incurren las empresas para el financiamiento de sus acciones de capacitación, son autorizados por el SENCE de acuerdo a los criterios y límites contenidos en la ley. El monto de los costos directos que resulta autorizado conforme a dichas reglas, es el que en definitiva las empresas pueden compensar con sus impuestos de primera categoría. El monto de los costos directos que no resulte autorizado tiene igualmente un tratamiento favorable en la legislación tributaria, la que los considera como “gasto necesario para producir la renta” conforme al artículo 31º de la ley de Impuestos a la Renta.

Además, esta franquicia tributaria subsidia los siguientes gastos: i) los viáticos y traslados de los participantes que asisten a cursos que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, hasta el límite equivalente al 10% de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria; ii) los gastos destinados a la dirección y administración de la unidad interna de capacitación, hasta el límite equivalente al 15% de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria, y iii) los gastos destinados a estudios de las necesidades de capacitación de la empresa, hasta el límite equivalente al 10% de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria, en la medida que el producto de tales estudios se ejecute efectivamente un programa de capacitación.

b) La segunda fuente de financiamiento contemplada en el Estatuto de Capacitación y Empleo, son los recursos aprobados anualmente en la Ley de Presupuestos para programas de capacitación dirigidos hacia sectores sociales con menores oportunidades de inserción laboral y de acceso a la capacitación. Entre estos grupos se cuentan las personas que buscan trabajo por primera vez, los

desempleados, trabajadores independientes de baja calificación laboral que no disponen de recursos para financiar su calificación y las pequeñas empresa.

En virtud de estos programas, el SENCE puede financiar el costo total o parcial del curso, y en algunos casos, los gastos de traslado y alojamiento de los beneficiarios. Cuando estos programas se dirijan a personas desempleadas o cesantes, también se puede financiar el aseguramiento de las contingencias que se produzcan con motivo de la ejecución de los cursos, y que pudieren afectar a los beneficiarios.

Estos programas son ejecutados a través de organismos de capacitación autorizados, los que son seleccionados en procesos de licitación.

Franquicia tributaria mínima para capacitación

Las empresas cuyo uno por ciento de la masa salarial sea inferior a 13 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), aproximadamente seiscientos dólares, pueden descontar hasta esta suma en el año por concepto de capacitación. El propósito es asegurar un mínimo de acceso a la franquicia tributaria, a las empresas que, por su tamaño o baja masa salarial, les correspondería un límite de beneficio muy bajo.

En términos de cobertura, los resultados del sistema de financiamiento a través de la franquicia tributaria son los siguientes, para los años que se indica.

Cuadro N° 3
TRABAJADORES CAPACITADOS Y FUERZA DE TRABAJO OCUPADA
DEPENDIENTE (1999-2002)

Años	Fuerza de Trabajo Ocupada Dependiente	Trabajadores Capacitados	Porcentaje
1999	4.151.970	504.436	12,15
2000	4.181.410	620.235	14,83
2001	4.361.560	756.080	17,34
2002	4.414.930	846.870	19,18

Fuente: SENCE

Cuadro N° 4
TRABAJADORES CAPACITADOS Y FUERZA DE TRABAJO OCUPADA
(1999-2002)

Años	Fuerza de Trabajo Ocupada	Trabajadores Capacitados	Porcentaje
1999	5.404.480	504.436	9,33
2000	5.381.470	620.235	11,53
2001	5.479.400	756.080	13,80
2002	5.531.260	846.870	15,31

Fuente: SENCE

Incentivos para la focalización

La franquicia tributaria para capacitación, con el límite máximo fijado en el 1% de la planilla de remuneraciones de la empresa, tiene el sentido de reconocer en la inversión en capital humano la existencia de externalidades que justifican la intervención del Estado.

El Estatuto de Capacitación en su origen contempló este límite global para la inversión de las empresas en la capacitación de sus trabajadores, en la lógica de establecer un límite al impacto fiscal que se generaría por esta vía. Posteriormente, y por efecto de la concentración de la inversión en capacitación de las empresas, y la consecuente imputación a la franquicia tributaria prevista para este efecto, en algunas acciones de capacitación en los sectores más altos de la pirámide ocupacional, se incorporaron límites internos, como una manera de estimular la focalización de los recursos, y la distribución del beneficio de la capacitación.

De esta manera, por razones de equidad y asignación eficiente de los recursos, las normas que regulan este subsidio tributario, además de establecer este límite máximo de inversión imputable al beneficio, otorga al SENCE la facultad de fijar anualmente un valor máximo por hora/participante, el que traduce el monto máximo que está dispuesto a financiar por cada hora de capacitación ejecutada.

Este valor hora/participante busca generar la distribución de los recursos a que tiene acceso la empresa por medio de la franquicia tributaria, los que de otro modo podrían ser agotados, en un caso extremo, en el desarrollo de una sola acción de capacitación.

El siguiente cuadro muestra el comportamiento histórico del uso de la franquicia tributaria, de acuerdo a los niveles ocupacionales de los trabajadores que asistieron a cursos de capacitación con cargo a este mecanismo de financiamiento, registrándose una concentración en el medio de la pirámide ocupacional, esto es, trabajadores administrativos, calificados y semi calificados.

Tabla N° 5
TRABAJADORES CAPACITADOS POR NIVEL OCUPACIONAL (2000 -2002)

Nivel	2000	%	2001	%	2002	%
Ejecutivos	27.023	4,36	43.274	5,72	48.419	5,72
Profesionales	103.179	16,64	115.470	15,27	130.532	15,41
Mandos Medios	53.925	8,69	59.310	7,84	60.453	7,14
Administrativos	198.270	31,97	224.479	29,69	254.515	30,0
Trabajadores Calificados	186.991	30,15	229.106	30,30	244.940	28,92
Trabajadores Semi Calificados	33.382	5,38	57.268	7,57	69.682	8,23
Trabajadores No Calificados	17.465	2,82	27.173	3,59	38.329	4,53
Total	620.235	100,00	756.080	100,00	846.870	100,00

Fuente: SENCE

Otro instrumento destinado a racionalizar el uso y acceso de las empresas a los recursos de la franquicia tributaria, es la escala de acceso al valor hora por niveles de remuneraciones; esta escala, a diferencia del valor hora/participante, que es fijado por el SENCE, está establecida en la Ley.

El Estatuto de Capacitación fija una escala de financiamiento de la capacitación a través de la franquicia tributaria, definiendo la proporción del gasto que las empresas deberán soportar de acuerdo a las remuneraciones de los trabajadores capacitados, de la siguiente manera: si la remuneración del trabajador excede las 25 UTM (US\$ 1.150 aproximadamente) pero no supera las 50 UTM (US\$ 2.300 aproximadamente), la ley permite imputar el 50% del valor hora; si la remuneración del trabajador excede las 50 UTM (US\$ 2.300 aproximadamente), la ley permite imputar el 15% del valor hora. Para los trabajadores cuya remuneración sea inferior a 25 UTM (US\$ 1.150 aproximadamente), la ley permite imputar el 100% del valor hora.

El siguiente cuadro muestra el comportamiento histórico del uso de la franquicia tributaria, de acuerdo a la remuneración de los trabajadores que asistieron a cursos de capacitación con cargo a este mecanismo de financiamiento, registrándose una distribución inversamente proporcional al salario.

Tabla N° 6
TRABAJADORES CAPACITADOS SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIONES
(2000 - 2002)

Porcentaje de acceso	2000	2001	2002
100%	501.234	623.072	709.329
50%	84.585	94.083	98.310
15%	34.416	38.924	39.230
Total	620.235	756.079	846.870

Fuente: SENCE

2. Reformas al Sistema de Capacitación

A partir de 1990, coincidiendo con el retorno a la democracia, el Estatuto de Capacitación y Empleo instaurado en 1976, ha tenido dos modificaciones significativas, las que han recogido, en nuevas instituciones y conceptos, las tendencias que han inspirado a los Gobiernos democráticos en materia de recursos humanos y valoración de la participación y concertación social. Estas reformas han abarcado tres ámbitos principales, a saber: la ampliación de modalidades de capacitación, la actualización o extensión del concepto de capacitación financiable por los mecanismos previstos en la ley, y la creación de instancias de diálogo y concertación en materia de recursos humanos.

- **Instituciones y Programas creados por la Ley N° 19.518 (año 1997)**

El Contrato de Capacitación

La Ley N° 19.518, de 1997, incorporó al financiamiento de la franquicia tributaria para capacitación, una modalidad de acceso a este beneficio, que permite a las empresas beneficiarias contratar la ejecución de acciones de capacitación respecto de una persona, antes de la vigencia de la relación laboral, bajo la formalidad de un contrato de capacitación.

Esta convención, que se celebra entre el empleador y un eventual trabajador, supone para el empleador la obligación de entregar, a través de un organismo capacitador, las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y para el eventual trabajador, cumplir dicho programa en las condiciones establecidas.

El programa de capacitación puede incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, solo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales. La vigencia del contrato de capacitación, no puede exceder de dos meses, ni puede suscribirse con el mismo beneficiario más de una vez dentro de un mismo año calendario.

El propósito del contrato de capacitación es permitir a las empresas reclutar a los trabajadores asegurando que posean ciertas competencias mínimas previas a la instalación en el puesto de trabajo, pero no están obligadas a contratar a los beneficiarios de estas acciones de capacitación.

Como puede observarse en el cuadro a continuación, la cobertura del Contrato de Capacitación ha sido creciente desde la aplicación de la Ley N° 19.518, que creó esta modalidad; sin embargo, no existen datos disponibles respecto de cuántos de estos beneficiarios han sido efectivamente contratados por las empresas.

Cuadro N° 7
EMPRESAS Y PARTICIPANTES EN CONTRATO DE CAPACITACIÓN
(2000-2002)

Año	Empresas	Hombres	Mujeres	Total
2000	1.678	5.612	4.035	9.647
2001	11.083	20.825	14.991	35.816
2002	24.069	17.883	23.946	59.208

Fuente: SENCE

Capacitación Post - Contrato

De igual manera, la citada Ley N° 19.518 permite que las empresas, con cargo a la franquicia tributaria para capacitación, puedan contratar acciones de capacitación respecto de sus trabajadores hasta cinco meses después de terminado el vínculo laboral. Este beneficio es aplicable respecto de los trabajadores cuya última remuneración no exceda las 25 unidades tributarias mensuales, esto es, 1.150 dólares aproximadamente.

El propósito de esta modalidad es facilitar los procesos de desvinculación laboral, permitiendo mejores condiciones de empleabilidad y reinserción ocupacional, a las personas que hayan perdido sus empleos.

El siguiente cuadro muestra la evolución que ha tenido esta modalidad de capacitación desde 2000 a la fecha.

Cuadro N° 8
EMPRESAS Y PARTICIPANTES EN PROGRAMA POST CONTRATO
(2000-2002)

Año	Empresas	Hombres	Mujeres	Total
2000	65	270	64	334
2001	139	402	118	520
2002	146	1.056	222	1.278

Fuente: SENCE

Subsidio directo para capacitación

Complementariamente al uso de la franquicia tributaria para capacitación, como una forma de mejorar el acceso de las unidades productivas más pequeñas, para las cuales el primero presenta problemas de caja o liquidez, la Ley N° 19.518, ya citada, creó el Fondo Nacional de Capacitación, el que con cargo a recursos aprobados cada año en la Ley de Presupuestos, incorporó un subsidio directo a la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), que permite a éstas optar por una modalidad de financiamiento de las acciones de capacitación, destinada a los trabajadores, gerentes, administradores o propietarios de estas pequeñas unidades productivas.

Este subsidio es compatible con la modalidad de financiamiento de la franquicia tributaria. No obstante, la suma de ambos instrumentos no puede exceder las 26 UTM durante el año, aproximadamente US\$ 1.190.

Como ya se señalara, las empresas contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Impuestos a la Renta y cuyo 1% de las remuneraciones imponibles anuales no supere las 13 UTM, pueden descontar hasta el equivalente a ese monto de los Impuestos a la Renta que les corresponda pagar. En virtud de este subsidio, en el caso que las empresas beneficiarias opten por financiar con cargo a la Franquicia Tributaria hasta 13 UTM anuales, pueden solicitar la diferencia hasta cubrir las 26 UTM mediante el subsidio directo.

Respecto de los criterios de elegibilidad de las postulaciones que se presenten, las reglas generales están contenidas en el Reglamento de Capacitación y Empleo, que señala al Consejo Nacional de Capacitación como la entidad responsable de establecer los criterios sobre los cuales el SENCE se basará para la asignación de los recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación para este subsidio, considerando aspectos territoriales, sociales o económicos que determinarán su asignación.

Para el proceso de asignación de este subsidio en el año 2002, los criterios definidos por el Consejo Nacional de Capacitación para la selección de las empresas postulantes, fueron los siguientes:

- que las empresas estén en Programas de Fomento Productivo desarrollados por instituciones públicas o privadas.
- que las acciones de capacitación que postulan al financiamiento del subsidio, sean preferentemente orientadas al uso de herramientas y tecnología relacionada con Internet; y
- el menor valor hora participante efectivo por cada participante de la acción de capacitación incluido en la postulación.

Concertación y participación

La Ley N° 19.518 introdujo además dos instituciones destinadas a favorecer la concertación de los agentes públicos y privados en el fomento de la calificación de los recursos humanos, así como la cooperación entre la gerencia y los trabajadores al interior de las empresas, promoviendo la concertación social y el diálogo en materia de capacitación.

Este último aspecto, de acuerdo a las declaraciones oficiales, tuvo una singular importancia para el Gobierno. En efecto, en su concepto, el desarrollo de una cultura de cooperación entre trabajadores y empresarios es condición necesaria para el surgimiento de una empresa verdaderamente moderna. Exponiendo en la ceremonia en que el Ejecutivo despachó a trámite legislativo la propuesta de reforma legal al Estatuto de Capacitación y Empleo, el Presidente Eduardo Frei Ruiz Tagle explicitó la visión gubernamental sobre la empresa moderna. Señaló en aquella oportunidad que la empresa: “es, o debe ser entendida, como una comunidad de trabajo, por lo que requiere el concurso participativo, creativo y dialogante de sus componentes. Una empresa moderna no es tan sólo aquella que incorpora tecnología de punta, sino la que establece relaciones de activa cooperación entre sus integrantes, haciendo que los frutos de su esfuerzo recompensen efectivamente a trabajadores y empresarios”.

“En suma, esta propuesta busca crear las condiciones para que empresarios y trabajadores encuentren los estímulos adecuados para impulsar en conjunto la modernización de la estructura productiva, mediante la promoción de la participación y la capacitación técnica del recurso humano”.

La iniciativa de creación de estas instancias de concertación respondió a la convicción gubernamental que, en un contexto de competencia sistémica, se requiere de un esfuerzo permanente y concertado de trabajadores, empresarios y sector público para dar cuenta de los desafíos de productividad y competencia que enfrenta el país.

Siguiendo con el principio de reservar el bipartismo al interior de las empresas, y el tripartismo a nivel político, esta ley incorporó dos instituciones, vigentes hasta el momento.

El Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación

El Consejo Nacional de Capacitación es un órgano nacional de conformación tripartita, cuya función es asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación. El Consejo es presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y lo integran los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación, el Vicepresidente de la Corporación de Fomento, más cuatro consejeros del sector laboral y cuatro del sector empresarial.

El Director Nacional del SENCE actúa como Secretario Técnico de este cuerpo colegiado.

Además, de acuerdo a las modificaciones incorporadas por esta ley, debe constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, cuya función es asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional es presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y está integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integran dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, los que son designados por el Presidente del Consejo, de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tiene una Secretaría Técnica a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Si bien no existen estudios que den cuenta del desempeño de estas instancias de participación, se puede señalar que el funcionamiento del Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación ha tenido una regularidad y un resultado variables en el tiempo. El Consejo Nacional ha funcionado durante todos los años desde su creación, y tiene la ventaja de que parte de su quehacer está establecido por Reglamento; de esta manera, entre las decisiones más significativas en que ha participado el Consejo, ha estado la definición de criterios de elegibilidad de las empresas y de asignación de recursos, y en los subsidios directos de capacitación para empresas pequeñas y medianas, que se otorgan cada año con cargo a recursos del Fondo Nacional de Capacitación administrado por el SENCE, y que fuera creado por esta misma ley.

Los Consejos Regionales, en tanto, con una agenda de funcionamiento menos reglada, suelen participar en las decisiones que el SENCE debe adoptar cada año, relativas a la focalización de recursos que son parte de los programas de

capacitación orientados a sectores vulnerables, los llamados Programas de Becas. De esta manera, los Consejos Regionales sugieren grupos específicos de beneficiarios o localidades, que en el ámbito de sus regiones, debieran ser prioritarias para la inversión de recursos públicos en materia de capacitación.

En términos del funcionamiento, de acuerdo a los datos disponibles en el SENCE, desde el año siguiente a su creación, los Consejos regionales se constituyeron, durante 1998, en las 13 regiones del país, con un total de 32 sesiones.

Durante 1999, el Consejo ya constituido fue convocado en 7 de las 13 regiones del país, con un total de 12 sesiones; en tanto que en el 2000, el Consejo Regional se constituyó en 11 regiones, con un total de 28 sesiones. Para los años posteriores no existen datos disponibles.

Los Comités Bipartitos de Capacitación

También en el ámbito de la participación y concertación, la Ley N° 19.518, estableció la creación de los comités bipartitos de capacitación. Estos recogen el principio que ha inspirado la política de los Gobiernos de la Concertación, a partir del año 1990, de reservar al interior de las empresas las decisiones bipartitas, sin intervención del Estado. De acuerdo a esta ley, las empresas pueden constituir un comité bipartito de capacitación, pero su constitución es obligatoria para aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité son acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección en materias de capacitación.

El comité bipartito se constituye por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, y puede reunirse a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes. Las decisiones deben adoptarse con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y formalizarse en un programa de capacitación.

El programa de capacitación que se acuerde debe contener las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán las actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades, el número y características de los trabajadores que participarán en ellas, y la época del año en que se ejecutarán estas acciones.

La administración de la empresa puede designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior; en todo caso, la ley presume que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los representantes de los trabajadores son designados de acuerdo a las siguientes reglas:

Los trabajadores sindicalizados de la empresa pueden designar a tres representantes, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; pueden designar a dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, pueden designar uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa. Para este efecto, se entiende por trabajadores sindicalizados a los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios. Con todo, los representantes de los trabajadores en el comité deben ser empleados de la respectiva empresa.

Por su parte, los trabajadores no sindicalizados tienen derecho a designar a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar a dos; designan a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiera sindicato en ella.

En el evento que, aplicadas las reglas anteriores uno o más cargos resultaran sin elegir, los representantes que resten por designar deben ser elegidos en una votación en la que pueden participar todos los trabajadores de la empresa.

La fiscalización de las normas relativas al Comité Bipartito de Capacitación, es facultad de la Dirección del Trabajo, organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargado de la fiscalización de las normas laborales, y al SENCE en lo relativo a la aplicación del programa de capacitación.

De acuerdo a la declaración explícita del Gobierno, la creación de estos comités ha buscado promover la cooperación entre trabajadores y gerencia en la elaboración de los planes de capacitación, y lograr impactos simultáneos en diferentes ámbitos

- Cobertura: entendiendo que la cooperación entre gerencia y trabajadores en la toma de decisiones, contribuiría a dinamizar la inversión de las empresas en recursos humanos y movilizaría recursos hacia los trabajadores y funciones no siempre cubiertas por las acciones de capacitación, promoviendo así la ampliación de la cobertura para un mayor número de trabajadores.
- Calidad y Productividad: en este ámbito, la expectativa estuvo puesta en que los Comités Bipartitos de Capacitación y los programas que ellos elaboraran, tendrían efectos virtuosos expresados en un mayor compromiso de los trabajadores con la evaluación de resultados de las acciones de capacitación, la estimulación de la capacitación en las áreas relacionadas con las tecnologías de producción, y un mayor involucramiento de los trabajadores en la identificación de los problemas de productividad y las posibilidades de solución a través de la capacitación.

- Negociación y compromiso: la cooperación entre la gerencia y los trabajadores ha buscado facilitar por parte de éstos últimos mayores niveles de compromiso con la empresa y sus decisiones, a la vez que posibilitar instancias de negociación y mejoras en las relaciones laborales.

No obstante las expectativas, para una evaluación más completa de esta institución, hay que señalar que si bien la creación de los Comités Bipartitos de Capacitación es obligatoria en empresas de 15 o más trabajadores, el acuerdo respecto de las materias sobre las cuales se pronuncia es voluntario. En efecto, estos comités sólo tienen un carácter consultivo en materia de capacitación.

De esta manera, siguiendo con el principio de resguardar la autonomía de las organizaciones y la política de promover pero no imponer la concertación y el acuerdo entre las partes involucradas en la relación laboral, la Ley N° 19.518 estableció un incentivo adicional para las acciones de capacitación que se programen en el marco de acuerdos surgidos en los Comités Bipartitos de Capacitación. Así, las empresas que presenten sus acciones de capacitación, con acuerdo del comité bipartito de la empresa, pueden obtener un 20% de beneficio adicional respecto de lo que el SENCE autoriza como gasto imputable a la franquicia tributaria, considerando los topes por valor hora por participante y tramos de ingresos de éstos según sus niveles de remuneraciones, en la medida que con este beneficio la empresa no supere el gasto efectivo en el que incurrió por la realización de la acción.

No obstante no existir estudios que den cuenta del resultado de esta institución, la observación de los datos estadísticos de distribución de acciones de capacitación desarrolladas por las empresas, según si tienen Comité Bipartito o no, y, en el caso de estas últimas, la proporción de acciones de capacitación que fueron ejecutadas en el marco de acuerdos suscritos en el Comité, se puede concluir que éstos han tenido escasa o nula participación en las decisiones de capacitación.

El siguiente cuadro muestra la evolución que ha tenido la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación, en empresas que hacen uso de la franquicia tributaria para capacitación.

Cuadro N° 9
EMPRESAS QUE INFORMAN COMITÉ BIPARTITO (2000-2002)

Años	Empresas	Empresas s/Comité	%	Empresas c/Comité	%
2000	32.505	32.276	99,30%	229	0.7%
2001	81.790	81.763	99,70%	218	0,3%
2002	110.703	110.520	99.80%	183	0,2%

Fuente: SENCE

El crecimiento significativo, a partir del año 2001, en el número de empresas que capacitan a sus trabajadores, se explica fundamentalmente por empresas pequeñas de menos de 15 trabajadores, que no están obligadas a constituir Comités Bipartitos. Esta circunstancia puede distorsionar la participación relativa en el total de empresas, de aquellas que han constituido dicho comité.

No obstante lo anterior, como puede observarse en el cuadro, la proporción de empresas que declaran tener constituido el Comité Bipartito de Capacitación, es marginal en el total.

Desde el punto de vista de los trabajadores que se capacitaron, en el marco de acuerdos generados en Comités Bipartitos de Capacitación, el cuadro siguiente muestra su progresión:

Cuadro N° 10
TOTAL DE TRABAJADORES CAPACITADOS Y PARTICIPACIÓN
RELATIVA CON ACUERDO Y SIN ACUERDO DEL COMITÉ BIPARTITO
(AÑOS 2000-2002)

Años	Trabajadores capacitados en empresas que no informan comité		Trabajadores capacitados en empresas que informan comité			
	Número Trabajadores	%	s/acuerdo	%	c/acuerdo	%
2000	520.453	83,90%	50.895	8,20%	48.887	7,90%
2001	645.070	85,30%	53.700	7,10%	57.310	7,60%
2002	758.357	89,50%	37.911	4,50%	50.602	6,00%

Fuente: SENCE

En el año 2002, se capacitaron 846.870 trabajadores (ver cuadro N° 1) De estos 758.357 lo hicieron por la sola decisión de la empresa, sin la participación del Comité Bipartito de Capacitación, lo que representa el 89.50% del total de trabajadores capacitados en ese año. Para el mismo año, 88.513 trabajadores que se capacitaron provenían de empresas que declararon tener Comité Bipartito, lo que representa el 10.50% del total de trabajadores capacitados. No obstante ello, de estos, solo 50.602 de los trabajadores que se capacitaron, lo hicieron en el marco de planes de capacitación acordados en el comité.

Como ya se señaló, no se dispone de estudios que permitan evaluar si se cumplieron las expectativas que se tuvieron con la creación de los Comités Bipartitos de Capacitación, esto es, aumento de cobertura, mejoramiento de la calidad y productividad y negociación; lo cierto es que el análisis de los datos hace presumir que estos comités no han tenido impacto, al menos en los aumentos de cobertura que efectivamente se han producido en los últimos años.

-
- **Reformas introducidas por la Ley N° 19.765, de 2001**

Capacitación para dirigentes sindicales

Complementariamente con la política de proteger la autonomía de las organizaciones y de fomento y promoción de los acuerdos, los Gobiernos democráticos en funciones desde 1990, han privilegiado el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. En el ámbito de la capacitación, esta opción se ha manifestado en la creación de los Comités Bipartitos de Capacitación, que otorgan una participación fundamental a los trabajadores organizados, y en la reforma al Estatuto de Capacitación aprobada en 2001. Previo a esta reforma, los mecanismos de financiamiento previstos solo permitían la capacitación de los trabajadores de las empresas, en áreas relacionadas con el desempeño de la función productiva del trabajador.

La Ley N° 19.765 extendió el uso de la franquicia tributaria para capacitación, a las actividades formativas destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los dirigentes sindicales que tengan por finalidad habilitarlos para cumplir de mejor manera su rol sindical, a condición de que estas sean acordadas con el empleador, en cualquier momento o con ocasión de un proceso de negociación colectiva.

Esta reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo vino a incorporar una posibilidad de financiamiento para la formación de dirigentes sindicales que hasta antes de esta reforma estaba prohibida en el sistema de capacitación regulado por la Ley N° 19.518.

La aplicación de esta normativa no cuenta con evaluaciones cuantitativas, aunque es de presumir que sus efectos se verán en un plazo mayor, dada su reciente aprobación.

Capacitación para el puesto de trabajo y capacitación “para el trabajo”

Como ya se señalara, otra reforma significativa a las normas que han regulado en distintos momentos el sistema de capacitación, está relacionada con las diversas concepciones que a lo largo del tiempo se han tenido para definir qué se entenderá por capacitación, a efectos de obtener los financiamientos públicos previstos en la normativa.

Estos cambios han venido a incorporar como elegibles para acceder a estos financiamientos, los requerimientos de nuevas habilidades laborales que se demandan desde el sector productivo, en un escenario de apertura comercial, globalización y mayores exigencias en habilidades transversales o básicas.

De esta manera, si se observa el concepto de capacitación contenido en el DFL N° 1 de 1989 ya citado, éste se definía como:

“La capacitación ocupacional comprenderá actividades de instrucción extraescolar, que persigan una adecuada preparación para el **desempeño de un trabajo, actividad u oficio** y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos seleccionados y jerarquizados”.

Este concepto fue históricamente interpretado de manera restringida, en el sentido que las acciones de capacitación que podían contratar las empresas con cargo a los subsidios tributarios contemplados en la ley, podían ser admisibles sólo en la medida que estaban asociadas al desarrollo de habilidades para el **puesto de trabajo** específico en que estaba el trabajador. No incluía por tanto, la formación o capacitación en temas considerados transversales.

En razón de lo anterior, este concepto fue modificado por la Ley N° 19.518 de 1997, que lo reemplazó por el siguiente texto:

“Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las **aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores**, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”.

Siguiendo con esta tendencia de reconocer la existencia de competencias básicas y transversales necesarias para el desempeño de cualquier trabajo, la Ley N° 19.765 de noviembre de 2001, extendió el uso de la franquicia tributaria para capacitación a la nivelación de estudios básicos y medios, a la actualización de lecto escritura y aritmética para quienes hayan perdido estas habilidades por desuso aun cuando tengan escolaridad completa, y a módulos basados en competencias laborales que formen parte de la formación de técnicos de nivel superior.

IV

CAPACITACIÓN Y TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Durante 1995, en el marco del Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, se instaló un Comité Técnico conformado por los Ministerios del Interior, Hacienda, Trabajo y Previsión Social y Secretaría General de la Presidencia, con el propósito de formular las principales iniciativas y orientaciones para la modernización del sistema de capacitación en el sector público.

Las conclusiones de este trabajo, se plasmaron en un acuerdo entre la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, con el Gobierno, tendiente a establecer en el sector estatal un sistema de participación en las decisiones de capacitación de los servicios del Estado, similar al aprobado para las empresas del sector privado.

Este acuerdo se tradujo en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 1598, de 30 de octubre de 1995, sobre “Lineamientos para la Modernización del Sistema de Capacitación para el Sector Público”, dirigido a todos los Directores de Servicios Públicos, y en un instructivo presidencial para su aplicación.

Los compromisos fundamentales del Gobierno contenidos en el acuerdo con la ANEF fueron elevar los recursos fiscales destinados a capacitación hasta alcanzar el 1% de las remuneraciones imponibles del personal, desarrollar un conjunto de medidas destinadas a elevar la pertinencia y efectividad de la capacitación en el sector público y crear instancias de participación para que los funcionarios y la dirección de los servicios públicos pudieran lograr acuerdos sustantivos en torno a las políticas y programas de capacitación a desarrollar en dichos servicios.

En materia de participación, el Gobierno se comprometió a impulsar la creación de Comités de Capacitación en los servicios públicos, con la participación de representantes de la Dirección Superior de los servicios y de los trabajadores agrupados en la Asociación de Funcionarios respectiva.

El objetivo explícito de esta política ha sido promover una mayor participación y compromiso de los funcionarios en torno a su propio perfeccionamiento y el incremento de la eficiencia y productividad de las instituciones públicas.

Las funciones de los Comités de Capacitación son colaborar y apoyar en la formulación de las políticas y programas de capacitación e involucrar activamente a los funcionarios en su desarrollo.

La constitución de los Comités está conformada en partes iguales por profesionales y técnicos de la Dirección Superior de los organismos públicos con capacidad técnica y responsabilidad en las decisiones vinculadas a la capacitación y por representantes de los trabajadores de cada Servicio, incluidos representantes de las Asociaciones de Funcionarios que se encuentren organizadas.

Luego de siete años de implementada esta política, los resultados en materia de conformación de los Comités han sido exitosos. De acuerdo a datos del SENCE, prácticamente la totalidad de los servicios públicos los han constituido y todos ellos han mostrado un funcionamiento regular y continuo. En términos de cobertura de la capacitación de funcionarios, el siguiente cuadro muestra sus resultados:

Tabla N° 11
TRABAJADORES CAPACITADOS EN EL SECTOR PÚBLICO (1990-2002)

Años	Dotación	Participantes	Tasa Capacitados
1990	114.817	11.725	10,2%
1991	116.387	22.875	19,7%
1992	121.931	22.412	18,4%
1993	124.088	26.912	21,7%
1994	124.088	23.359	18,8%
1995	122.860	25.534	20,8%
1996	128.135	32.761	25,6%
1997	129.529	54.808	42,3%
1998	132.119	62.110	47,0%
1999	134.386	51.101	38,0%
2000	133.697	35.648	26,7%
2001	128.910	78.959	61,3%
2002	131.098	93.528	71,3%

Fuente: www.sispubli.cl

En este caso, tanto el compromiso entre el Gobierno y la ANEF de crear Comités de Capacitación en los servicios del Estado, como el de aumentar los recursos destinados a este fin, en la medida que la evaluación de los resultados de cada año justificara esta decisión, han tenido un notable impacto en la cobertura de la capacitación de los funcionarios públicos, como se muestra en la tabla anterior.

V

OTRAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Desde 1990, los Gobiernos de la Concertación han reconocido como principio inspirador de políticas, especialmente en el ámbito laboral, la autonomía de los actores sociales; como consecuencia directa de este principio, parte de la agenda ha estado orientada al fortalecimiento de estos actores y a la generación de instancias de concertación que posibiliten el diálogo directo y el logro de acuerdos en diversas materias. En ese marco, se han promovido formas de diálogo no reguladas entre las que se cuentan la ya mencionada mesa de trabajo con la ANEF que dio lugar a un nuevo trato en materia de capacitación para los trabajadores del sector público, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo, el Foro Nacional de Desarrollo Productivo y la Agenda Pro Crecimiento.

Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo

El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres¹⁹ fue una elaboración del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, iniciado en 1994, e incorporado en la agenda gubernamental por el Presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle, en la celebración del Día Internacional de la Mujer, en 1995.

En el marco de este Plan, el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, MINTRAB, constituyeron en 1995, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo, con carácter propositivo, que convocó al SERNAM, al MINTRAB, a la Central Unitaria de Trabajadores, representada por el Departamento Mujer y Familia y a la Confederación de la Producción y del Comercio, CPC, representada por la Comisión de Mujeres Empresarias y de Capacitación.

¹⁹ Tripartismo e Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo. Silvia Galilea y Verónica Oxman.

Las materias fundamentales de la agenda de esta Comisión fueron información y orientación laboral, capacitación, cuidado infantil, acoso sexual en el trabajo, prohibición de pruebas de embarazo para la contratación y promoción de las mujeres en el empleo, leyes de protección a la maternidad, flexibilidad horaria, pobreza y responsabilidades familiares compartidas de los y las trabajadoras.

Aunque esta Comisión no tuvo carácter resolutivo, su objetivo fue generar un espacio que promoviera el análisis y los consensos sobre los temas que afectan a la mujer en el trabajo, y de sensibilización de los actores sindicales y empresariales en estos temas.

En el marco de estos mismos propósitos de política, el SERNAM y el MINTRAB promovieron la ejecución de una serie de Seminarios Tripartitos Regionales, en las diversas regiones del país, como una manera de expandir el diálogo en el territorio.

Si bien no existen evaluaciones formales de resultados específicos de estas instancias, se puede presumir que su mayor aporte ha sido la instalación en la agenda pública de problemas que han afectado históricamente a las mujeres en el trabajo, dando visibilidad y legitimidad a demandas de estos sectores de trabajadoras. Es de presumir que no ha sido tampoco ajeno al trabajo de estas comisiones, el mejor conocimiento público de la realidad laboral en algunos sectores de trabajadoras especialmente vulnerables, como es el caso de las trabajadoras temporeras, o la generación de confianza entre los actores del diálogo que han posibilitado mayores consensos en materia legislativa, lo que ha influido positivamente en la aprobación de normas que tienden a mejorar la situación de la mujer, tanto en el mercado laboral, como en otros roles.

Foro Nacional de Desarrollo Productivo

El Foro Nacional de Desarrollo Productivo, de 1994, fue una instancia de carácter tripartito, a la que concurrieron autoridades de Gobierno, del sector empresarial, representado por los dirigentes de la Confederación de la Producción y del Comercio, y de los trabajadores, representados por la Central Unitaria de Trabajadores. Su propósito fue debatir una amplia gama de temas económicos y laborales, en la perspectiva de consensuar estrategias de promoción del crecimiento y disminución de las brechas de desigualdad. Este Foro tuvo también expresión en las diversas regiones del país.

Por otra parte, a instancias del Servicio Nacional de la Mujer, se incorporó la temática desarrollada en el Plan de Igualdad de Oportunidades y las Comisiones Tripartitas, en la agenda del Foro.

El Foro Nacional de Desarrollo Productivo fue una instancia privilegiada de debate, asumida con gran seriedad por todos los actores participantes, en cuyo seno se produjeron importantes discusiones sobre temas laborales, económicos,

relativos a pequeña empresa y capacitación, entre otros. Este foro fue el espacio en que se debatieron parte de las reformas laborales de la época, así como de capacitación.

Agenda Pro Crecimiento

Durante la actual administración del presidente Ricardo Lagos, la forma que adoptó esta forma de diálogo es la llamada Agenda Pro Crecimiento, convocada por el sector empresarial. En el contexto de la disminución de la tasa de crecimiento y el aumento del desempleo, ambos fenómenos presentes desde el año 2001, el sector empresarial propuso el debate de una agenda de temas con el objeto de tomar medidas que reactivaran la actividad económica; esta agenda fue acogida por el Gobierno.

Producto de este trabajo, se han estudiado diversas materias, algunas de las cuales se tradujeron en proyectos de ley actualmente en trámite legislativo y otros ya aprobados. Estas materias incluyen temas tan amplios como desburocratización para lograr mayor eficiencia en el Estado, la ley de silencio administrativo, inversión extranjera, firma electrónica, factura electrónica, empresa individuales, compras y contrataciones públicas, tribunales tributarios, acuerdos de doble tributación con diversos países y agenda tecnológica, entre otras; en materia laboral y de capacitación, empresas de trabajo transitorio, actualmente en trámite legislativo, y adaptabilidad pactada de jornada laboral y certificación de competencias laborales, ambos en proceso de elaboración. No obstante lo anterior, a diferencia del Foro Nacional de Desarrollo Productivo, de 1994, en esta instancia la parte laboral ha estado ausente.

En el mes de octubre de 2003, los resultados de este plan de trabajo fueron evaluados positivamente por el sector empresarial, el que propuso una nueva agenda de trabajo para los próximos años, denominada Agenda Pro Crecimiento II.

VI

CONCLUSIONES

En Chile el Derecho del Trabajo y las normas que regulan el sistema de capacitación, se han desarrollado de manera paralela; las instituciones que se crean para dar lugar al diálogo dentro de las empresas en ambos ámbitos han sido concebidas de manera independiente unas de las otras, salvo la referencia a la capacitación de los dirigentes sindicales con cargo a la franquicia tributaria para capacitación, cuyo acuerdo puede expresamente ser parte de un proceso de negociación colectiva, por disposición expresa de la Ley N° 19.765, promulgada en 2001.

Las formas de concertación y negociación establecidas en las normas laborales, muestran un fuerte predominio de la negociación colectiva por empresa, en tanto que las materias objeto de negociación continúan siendo mayoritariamente de carácter económico. De acuerdo a datos de la Dirección del Trabajo, del total de instrumentos colectivos suscritos en 1999, negociados por sindicatos y grupos empresariales, un 77% de ellos acuerdan aguinaldos de fiestas patrias o navidad en el marco de beneficios adicionales, mientras que solo un 21% menciona capacitación. Este porcentaje sube a 26% en 2002.

La negociación colectiva interempresa requiere el acuerdo del empleador; en la práctica, esto ha significado que esta modalidad no ha superado el 0,3% de las negociaciones, a pesar que aproximadamente un 12% de los trabajadores sindicalizados, pertenecen a sindicatos interempresa. Lo anterior se explica fundamentalmente por la negativa de los empleadores, que han sido renuentes a operar con esta modalidad de negociación, argumentando dificultades en la implementación del proceso o diferencias entre las unidades productivas que la harían ineficiente.

Tradicionalmente, la inversión en recursos humanos fue interpretada como una de aquellas materias que restringen o limitan la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, por lo tanto estaba excluida de la negociación colectiva.

Las sucesivas reformas a las normas laborales y la controversia que se ha generado con cada una de ellas, así como los escasos resultados de los mecanis-

mos previstos para la participación de los trabajadores en materias de capacitación, muestran que no se ha consolidado en el país una visión y valoración compartida del modelo de relaciones laborales que debe imperar; como consecuencia, tampoco se ha legitimado la participación de los trabajadores en las decisiones de capacitación de las empresas.

Solo a partir de la década de los noventa, las reformas al sistema nacional de capacitación han permitido un incipiente diálogo y concertación en materia de capacitación dentro de las empresas. Por otra parte, con el retorno de la democracia, otras formas de diálogo y concertación han tenido lugar, de manera no reglada, en la forma de acuerdos a nivel político, en el ánimo de traducir una voluntad de Gobierno, Empleadores y Trabajadores, por acordar una agenda de temas de interés común entre los cuales ha estado el de la formación de recursos humanos.

El sistema de capacitación ha evolucionado desde un sistema de oferta, con la provisión directa de servicios por parte del Estado, a un sistema orientado a la demanda, con la creación, en 1976, de una franquicia tributaria para capacitación.

Originalmente las decisiones de capacitación al interior de las empresas estuvo entregada solo a los empleadores; de hecho, en la base de la concepción original del sistema de capacitación del país, se encuentran cuatro elementos que hacen parte de la filosofía con que fue concebido; estos son, una oferta privada de servicios, la competencia entre ejecutores directos, la asignación de recursos a través de mecanismos de mercado y, por efecto de las formas de financiamiento previstas, la radicación de la decisión en el empleador.

Modificaciones posteriores al Estatuto de Capacitación y Empleo otorgaron a los trabajadores la opción de participar en estas decisiones.

Sin embargo, el impacto de estas reformas legales ha sido escaso, tanto por el número marginal de comités bipartitos de capacitación que se han constituido, como por el pequeño número de trabajadores involucrados en actividades de capacitación acordadas en el marco de estos comités; en tanto que no es posible inferir que los significativos aumentos de cobertura de las acciones de capacitación en los últimos años, tengan alguna relación con dichos comités. Por otra parte, no existe información que permita conocer el impacto de las negociaciones, en materia de productividad, y mejoramiento de la calidad o mayor compromiso de los trabajadores con los temas internos de la empresa, en aquellas que los han constituido.

En relación a los Consejos Regionales de Capacitación, la concepción descentralizada de las decisiones de capacitación que se ejecutan en el marco de las empresas, con cargo a la franquicia tributaria para capacitación, y la centralización en el SENCE de las decisiones de inversión en el ámbito de la capacitación destinada a grupos vulnerables o carentes de recursos, deja poco espacio para que de estos Consejos puedan sugerir orientaciones significativas. Cabe señalar

además, que en aquellas regiones del país donde se han constituido, la presencia del sector laboral ha sido escasa.

Para el desarrollo de un diálogo eficaz²⁰ se requiere de condiciones que lo hagan posible; esto supone organizaciones de trabajadores y empleadores autónomas, independientes y sólidas, con capacidad de interlocución en temas cada vez más complejos; voluntad política efectiva de los actores que participan del diálogo para lograr acuerdos; una agenda concreta de temas abordables; y reconocimiento de la legitimidad mutua como actores del diálogo, y de éste como instrumento útil y eficaz de resolución de conflictos.

Lo anterior no parece estar ocurriendo, si observamos los resultados en materia de negociación interempresa, una de las reformas recientes en materia laboral más controvertida, y de los comités bipartitos de capacitación. La existencia de ambos mecanismos de concertación y diálogo al interior de las empresas es marginal, y por otra parte, los temas de capacitación son escasamente mencionados en las negociaciones colectivas en general.

Por otro lado, a pesar de los avances que en materia normativa ha experimentado el país, especialmente en temas relativos al fortalecimiento de los actores del diálogo y mecanismos de concertación entre empleadores y trabajadores, estos avances no se han reflejado, especialmente, en mayores consensos sobre legitimidad mutua, en el modo de entender el modelo de relaciones laborales que el país requiere o cuál es la agenda de temas pendientes.

Las organizaciones de trabajadores deben estar en condiciones de representar a un mundo laboral más diverso; el movimiento sindical estuvo constituido tradicionalmente por trabajadores del sector urbano industrial. Hoy día el sector laboral crece por la incorporación de nuevas formas de trabajo, de mujeres, trabajadores del sector servicio y de sectores informales. Representar los intereses de una base laboral diversa, producto de la transformación de la estructura productiva del país, es el gran desafío de representatividad que enfrenta el movimiento sindical, para asumir con mayor legitimidad los procesos de diálogo que acomete.

Desde el actor empresarial, se requiere una mayor apertura para internalizar que existe una relación entre la modernización productiva y la inserción económica en mercados globales y el modelo de relaciones industriales que debiera imperar en las empresas

²⁰ Galilea y Marín. Citado.

LEY N° 19.518 (1997)
con las modificaciones introducidas por la
LEY N° 19.765 (2001)

ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

TÍTULO PRELIMINAR

PÁRRAFO 1º

NORMAS GENERALES

Artículo 1º. El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto 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 las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.

Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.

También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.

Artículo 2º. En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:

a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;

b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;

c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente ley, y

d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente ley.

Artículo 3º. En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a:

a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y

b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orientación laboral, así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones.

Artículo 4º. Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 5º. Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Artículo 6º. Las referencias que se hacen en esta ley al Servicio Nacional y al Director Nacional deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y del Director Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

Artículo 7º. Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

Artículo 8º. Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

PÁRRAFO 2º
DEL CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 9º. Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Consejo sesionará, a lo menos, cada tres meses convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y emitirá, una vez al año, un informe público sobre las deliberaciones y acuerdos que haya adoptado en el ejercicio de sus funciones.

Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

TÍTULO I
DE LA CAPACITACIÓN
PÁRRAFO 1º
NORMAS GENERALES

Artículo 10. Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.

El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales.

Artículo 11. Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta ley.

Artículo 12. Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas que tengan entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, registrados para este efecto en el Servicio Nacional, en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley.

No obstante lo anterior, las actividades correspondientes a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán realizadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.

PÁRRAFO 2º

DE LOS COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN

Artículo 13. Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán 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.

Artículo 14. Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de esta ley.

Artículo 15. El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;
- b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y
- c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

Artículo 16. El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes. El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación.

Artículo 17. La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

Artículo 18. Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

PÁRRAFO 3º

DE LOS ORGANISMOS TÉCNICOS DE CAPACITACIÓN Y DE LOS ORGANISMOS TÉCNICOS
INTERMEDIOS PARA CAPACITACIÓN

Artículo 19. El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos:

1º Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y

2º Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en los dos últimos años en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.

No será aplicable lo establecido en los incisos anteriores a las entidades destinadas a impartir actividades de nivelación de estudios básicos y medios que trata este cuerpo legal, definidos de este modo por el Ministerio de Educación.

Artículo 20. Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:

a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta ley, o

b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley, o

c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.

Artículo 21. Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1º Contar con personalidad jurídica.

2º Acreditar que los servicios de capacitación forman parte de los objetivos contemplados en sus Estatutos o normas por las que se rigen.

3º Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento.

4º Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución.

El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la

inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

Artículo 22. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, no podrán inscribirse ni permanecer en el Registro las personas jurídicas que tengan como socios, directivos, gerentes o administradores a:

a) Las personas que hayan sido condenadas o estén procesadas por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. Asimismo, los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas procesadas o condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta y demás establecidos en los artículos 232 y 233 de la Ley de Quiebras.

La inhabilidad a que se refiere esta letra cesará desde que el procesado fuere sobreseído o absuelto;

b) Los funcionarios públicos que tengan que ejercer de acuerdo a la ley, funciones de fiscalización o control sobre las personas jurídicas inscritas en el Registro, y

c) Los que hayan sido administradores, directivos o gerentes de un organismo técnico de capacitación sancionado con la revocación de la inscripción conforme a esta ley.

Para los efectos de este artículo se entenderá por administradores, directivos y gerentes a las personas que tengan poder de decisión y facultades de administración.

Artículo 23. Existirán además de las entidades señaladas en el artículo 12, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, en sesión celebrada al efecto. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de constitución; o, por un grupo de empresas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que disponga de personalidad jurídica y de la solvencia necesaria para responder por las obligaciones que pudiese contraer el organismo técnico intermedio para capacitación.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación para cuyo fin deberán efectuar los aportes en dinero que se convengan, con arreglo a los Estatutos. A los aportes realizados por las empre-

sas les será aplicable lo dispuesto en las normas del Párrafo 4º del Título I de esta ley.

En el acta constitutiva deberá constar la aprobación de los estatutos y la elección de la mesa directiva, así como la individualización de las empresas que concurran a la constitución.

Dichos estatutos deberán contemplar, a lo menos, lo siguiente:

- a) El nombre y domicilio del organismo;
- b) Los fines que se propone y los medios económicos de que dispondrá para su realización y el patrimonio inicial con que contarán;
- c) Las categorías de socios, sus derechos y obligaciones, las condiciones de incorporación y las formas y motivos de exclusión;
- d) Los órganos de administración, ejecución y control, sus atribuciones, la representación judicial y extrajudicial del organismo, las normas relativas a la elección y renovación de la directiva como asimismo los requisitos para elegir y ser elegidos, y
- e) El destino de los bienes en caso de disolución del organismo. Si nada dijeren, se destinarán al Servicio Nacional.

Artículo 24. Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán constituirse por escritura pública o instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los que han de regirse.

El organismo depositará una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo a que se refiere el inciso anterior, ante el Servicio Nacional, el que llevará un registro de éstos.

Estos organismos gozarán de personalidad jurídica, por el solo hecho de publicar en el Diario Oficial un extracto del instrumento constitutivo, incluyendo el número de registro que le haya sido asignado por el Servicio Nacional.

El extracto deberá contener a lo menos el nombre y domicilio del organismo, su objetivo, el nombre de los miembros de su directorio y el número de los asociados a él.

El depósito y publicación a que se refieren los incisos anteriores, deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acta, y si no se realizaren dentro de ese plazo, deberá procederse nuevamente en la forma dispuesta en el artículo anterior.

Las modificaciones a los estatutos, aprobadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidos a escritura pública, deberán registrarse dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la escritura pública respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en este artículo y el precedente.

Con todo, los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán funcionar como tales sino una vez transcurrido el plazo a que se refiere el artículo siguiente, siempre que el Servicio Nacional no hubiere objetado su constitución o sus estatutos.

Artículo 25. El Servicio Nacional no podrá negar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación y deberá autorizar a lo menos tres copias del instrumento constitutivo, debiendo otorgarle un número de registro, el que constituirá su autorización de funcionamiento.

Sin embargo, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha del depósito, el Servicio Nacional podrá objetar la constitución de este organismo si faltare cumplir alguno de los requisitos para constituirlo, o si los Estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

Dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de las observaciones, el organismo deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas. Si así no se procediere, el Servicio Nacional, mediante resolución dictada al efecto, cancelará la personalidad jurídica del organismo, ordenando su eliminación del registro respectivo.

En tal caso, los miembros de la mesa directiva responderán solidariamente por las obligaciones que el organismo haya contraído en el tiempo intermedio.

Artículo 26. No podrán ser directores ni gerentes de un organismo técnico intermedio para capacitación las personas que:

a) Incurran en algunas de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 de esta ley, o

b) Posean la calidad de socio, directivo, administrador o gerente de un organismo técnico de capacitación inscrito en el Registro.

La infracción a este artículo será sancionada en la forma contemplada en el artículo 75. La aplicación de dos multas por el mismo hecho será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.

Artículo 27. Los organismos contemplados en este Párrafo estarán obligados a conservar durante tres años sus libros, formularios, documentos y demás antecedentes justificatorios de las acciones comprendidas en esta ley. El plazo se contará desde la fecha en que se realizó la respectiva acción.

Corresponderá al Servicio Nacional velar por que estos organismos observen las disposiciones de esta ley, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades. Para los efectos antes aludidos, el Servicio Nacional podrá examinar las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de dichos organismos y requerir de sus administradores y personal, las explicaciones y antecedentes que juzgue necesarios sobre su funcionamiento, utilización de los recursos y, en general, respecto de cualquier situación que sea necesario esclarecer.

Los funcionarios del Servicio que tomen conocimiento de los antecedentes señalados en el inciso anterior, están obligados a mantener reserva de ellos. En caso de infracción serán castigados como responsables del delito de violación de secreto y se aplicarán las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal, según corresponda.

Lo expresado se entiende sin perjuicio de las facultades que le caben al Servicio de Impuestos Internos o a otros organismos fiscalizadores.

Artículo 28. De la resolución referida en el artículo 25 podrá reclamarse ante el Juez de Letras en lo Civil correspondiente al domicilio del afectado, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El Juez resolverá sin forma de juicio, con informe del Servicio Nacional.

Artículo 29. Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán con ocasión del desarrollo de actividades autorizadas por esta ley, discriminar arbitrariamente según sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, y en ningún caso desarrollar acciones de proselitismo o fomento de estas discriminaciones.

PÁRRAFO 4º

DE LA CAPACITACIÓN Y SU FINANCIAMIENTO

Artículo 30. Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala este cuerpo legal.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

Artículo 31. Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores. Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

Artículo 32. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las acciones de capacitación podrán ser efectuadas por las empresas, aislada o conjuntamente, pudiendo recurrir en cualquiera de esas dos modalidades a los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12, o a los organismos técnicos intermedios para capacitación, para que realicen u organicen programas de capacitación para su personal, según corresponda.

Artículo 33. Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5º de la ley Nº 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del

equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.

El empleador deberá comunicar dichas acciones al Servicio Nacional al menos un día hábil antes que ellas comiencen.

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.

Artículo 34. Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este Párrafo serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Artículo 35. El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.

Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

Artículo 36. Los 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 2º 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 sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1º sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado.

Artículo 37. Con todo, las empresas deberán contribuir con:

a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y

b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley.

Artículo 38. Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos y entidades inscritos en el Registro a que se refiere el artículo 19, los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación y los gastos en que incurran con ocasión de los programas contemplados en el artículo 1º y en el inciso segundo del artículo 10.

Artículo 39. El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable.

Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 40. Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembol-

sos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo.

Artículo 41. El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 42. El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

Artículo 43. Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

PÁRRAFO 5º

DE LA CAPACITACIÓN FINANCIADA DIRECTAMENTE POR EL ESTADO Y DEL FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 44. Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el

campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Artículo 45. El Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten, preferentemente, a beneficiarios de escasos recursos.

Artículo 46. El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a:

a) La ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales;

b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.

Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;

d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial;

e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.

Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

Artículo 47. La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas. Serán aplicables a estos procedimientos las normas sobre administración financiera del Estado.

Las características de estos procedimientos, así como los demás requisitos, garantías, condiciones y modalidades para la selección y adjudicación serán materia del Reglamento.

Las acciones de capacitación financiadas por el Fondo, deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, los recursos contemplados en la letra c) del artículo 46 y en los artículos 48 a 56, serán asignados directamente a las empresas beneficiarias, de acuerdo a lo establecido para estos casos en la presente ley y su Reglamento. Asimismo, serán asignados directamente los recursos destinados a la ejecución de los programas anuales a que se refieren los incisos segundo y tercero de la letra e) del artículo 46, mediante convenios que se celebrarán entre el Servicio Nacional y las instituciones debidamente inscritas a que se refiere dicha letra e).

Artículo 48. Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación que desarrollen las empresas en conformidad a la letra a) del artículo 46, podrán ser objeto de un financiamiento directo, con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, cuando cumplan con las condiciones y se ejecuten en la forma que se expresa en los artículos siguientes.

En todo caso, esta modalidad de financiamiento será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de la presente ley en los términos que se establecen en el artículo 56.

Artículo 49. Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el artículo anterior, las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 del citado cuerpo legal; que registren ventas o servicios anuales que no excedan el equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales; y tengan un ejercicio de actividades continuo de a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio. Tratándose de personas jurídicas sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 18 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

Artículo 50. Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria.

Artículo 51. Para determinar el monto del financiamiento fiscal para cada empresa beneficiaria se considerará como base de cálculo el 80% del valor hora participante a que se refiere el inciso segundo del artículo 36 de la presente ley, por cada hora de capacitación efectivamente realizada.

El monto de financiamiento será la cantidad que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre la base de cálculo a que se refiere el inciso anterior, respecto de cada trabajador:

a) El 100% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales no excedan de 25 unidades tributarias mensuales;

b) El 50% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y

c) El 25% cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales fluctúen entre 50 y 75 unidades tributarias mensuales.

Cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 75 unidades tributarias mensuales no se otorgará financiamiento de cargo fiscal, a través del Fondo Nacional de Capacitación.

Artículo 52. Las empresas beneficiarias que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán acceder a un veinte por ciento adicional del monto de financiamiento determinado en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 53. Las empresas sólo podrán solicitar el financiamiento a que se refieren los artículos precedentes por los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación.

Las empresas beneficiarias podrán solicitar además, el financiamiento de los gastos que requieran realizar por concepto de viáticos y traslados, cuando la ejecución del programa se realice en una localidad distinta de aquella donde los trabajadores capacitados desempeñen sus labores habitualmente. Este último beneficio será otorgado por el Servicio Nacional cuando estime que sea necesario para asegurar el éxito de la actividad. Con todo, el financiamiento de los gastos por concepto de viáticos y traslados no podrá exceder del 10% de los gastos directos de la respectiva actividad de capacitación.

Artículo 54. La parte de estos gastos que no den lugar al financiamiento señalado en el artículo anterior y que sean pagados por las empresas beneficiarias, se registrarán por las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El monto de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma para los efectos del financiamiento establecido en los artículos 48 y siguientes. Sin perjuicio

de lo anterior, dicho monto se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente.

Artículo 55. El pago del monto del financiamiento de las actividades de capacitación será efectuado por el Servicio Nacional una vez ejecutadas las acciones de capacitación presentadas a financiamiento y tan pronto estén cumplidas las exigencias y procedimientos legales y reglamentarios pertinentes.

Artículo 56. En todo caso el monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 de esta ley, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Si la empresa hiciera uso, en el mismo año calendario, de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de esta ley y del financiamiento directo que establece el artículo 48, deberá deducir del monto de los gastos de capacitación calculado de acuerdo a los artículos 36 al 39, aquella suma que hubiese devengado por concepto de financiamiento directo.

El Reglamento fijará las normas que permitirán la adecuada aplicación de lo establecido en este artículo.

Artículo 57. Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

Artículo 58. Para acceder a los beneficios señalados en esta ley se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Respecto de la formación en la empresa como de la enseñanza relacionada, el empleador deberá establecer en el programa respectivo, el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada una. La enseñanza relacionada podrá proporcionarla el empleador a través de los organismos a que se refiere el artículo 12, con instructores contratados al efecto o con personal de la propia empresa, autorizados por el Servicio Nacional.

Artículo 59. Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz.

Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado en el inciso anterior.

Artículo 60. Corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación que organicen programas de aprendizaje y que sean autorizados por el Servicio Nacional, tendrán derecho a percibir por una vez, una comisión equivalente a un 10% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, como compensación de todos los gastos en que incurran, tales como, los de promoción, organización, elaboración y administración de dichos programas.

Los excedentes, si los hubiere, ingresarán al patrimonio de los citados organismos.

Artículo 61. Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiese tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra

inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

Artículo 62. Son obligaciones especiales del aprendiz:

a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;

b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y

c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si el empleador pusiere término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo.

Artículo 63. Las indemnizaciones que pudieren corresponder por la terminación del contrato de aprendizaje serán íntegramente de cargo del empleador.

Artículo 64. Corresponderá al Servicio Nacional la visación de los contratos de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a las disposiciones del presente Párrafo y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje correspondiente.

Artículo 65. En todo aquello que no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje.

Artículo 66. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes.

Artículo 67. La infracción a la prohibición establecida en el artículo 182 del Código del Trabajo se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de esta ley.

Artículo 68. El Servicio Nacional podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que éstos desarrollen programas o acciones de capacitación, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 5° de la presente ley.

Estos programas, que serán financiados total o parcialmente por el Fondo Nacional de Capacitación, podrán ser ejecutados directamente por el órgano de la Administración del Estado, o bien, por los organismos técnicos de capacitación aludidos en el artículo 12.

En todo caso, dichos programas o acciones se desarrollarán bajo la fiscalización y supervigilancia del Servicio Nacional.

El Servicio Nacional podrá, también, celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que con recursos de éstos, organice, administre y supervise programas de capacitación, en favor de los beneficiarios que dichos convenios determinen.

En la ejecución de estos convenios, el Servicio Nacional, deberá sujetarse a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que éste dispone para el desarrollo de sus propias actividades. En el convenio respectivo se indicará el monto máximo que el organismo deberá pagar al Servicio Nacional por concepto de gastos administrativos que demande su cumplimiento.

Artículo 69. Los cursos de capacitación a que se refiere la letra d) del artículo 46, deberán desarrollarse fuera de las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

Artículo 70. El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en la letra d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que, a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo, podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que, en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación.

Facúltase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

TÍTULO II DE LA INFORMACIÓN LABORAL

Artículo 71. Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

Artículo 72. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional, será el encargado de fiscalizar el fiel cumplimiento de las normas

legales y técnicas que regulen la acción de las oficinas municipales de información laboral.

Para el mejor logro de la facultad señalada en el inciso anterior, respecto de las oficinas municipales de información laboral, el Servicio Nacional tendrá en consideración la información que le proporcionen acerca de su funcionamiento, comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores.

Artículo 73. En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.
5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

Artículo 74. Las Oficinas Municipales de Información Laboral no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas Oficinas no podrán intervenir en la celebración de los contratos de trabajo.

TÍTULO III DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 75. Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la presente ley, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales.

Las sanciones por las infracciones antes descritas se aplicarán administrativamente por los funcionarios del Servicio Nacional que determine el Reglamento. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe y efectuarán la notificación de la resolución correspondiente.

Las resoluciones que apliquen las multas administrativas serán reclamables ante el Juez de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 76. El administrador, gerente o director de una entidad que fingiere estar inscrita en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, y ejerciere los actos propios de los organismos inscritos, será penado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de hasta 50 unidades tributarias mensuales.

Artículo 77. Los organismos técnicos de capacitación citados en el artículo 12, podrán ser sancionados con la cancelación de su inscripción en el Registro Nacional, cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

a) Cuando dejaren de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 21, en virtud de los cuales se les inscribió en el Registro Nacional;

b) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional;

c) Por infracción a lo dispuesto en el artículo 29 del presente Estatuto;

d) Por la utilización de la autorización del Servicio Nacional en acciones o cursos diversos a los comprendidos en ella o en condiciones distintas a las aprobadas;

e) Si dejare de prestar servicios al Sistema por más de tres años, y

f) Si proporcionare información falsa o engañosa acerca de las características y el desempeño que exhiba al interior del Sistema.

Las entidades a quienes se les cancele la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, no podrán inscribirse nuevamente sino después de transcurrido un año, contado desde la fecha de la cancelación.

La cancelación de la inscripción a que se refiere el inciso primero se efectuará mediante resolución fundada del Director Nacional, la que deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de la resolución.

Artículo 78. El Servicio Nacional podrá cancelar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación, cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

a) Cuando dejare de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 23 para el otorgamiento de la personalidad jurídica;

b) Si interfiriere en la libre afiliación o desafiliación de las empresas; o si fuere condenado por la Comisión Resolutiva por infracción al decreto ley N° 211, de 1973. Facúltase al Servicio Nacional para poner en conocimiento de dicha Comisión las presuntas infracciones a la norma legal antes citada, y

c) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional.

Artículo 79. Si los aportes que efectuaren los asociados a los organismos técnicos intermedios para capacitación no se destinaren a los fines previstos en el artículo 23, no habrá lugar a la franquicia tributaria correspondiente que contempla este cuerpo legal. Todo ello, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro del organismo y de las acciones legales que procedieren.

Artículo 80. La cancelación del registro de un organismo técnico intermedio para capacitación se hará mediante resolución fundada del Director Nacional.

La resolución del Director Nacional que cancela el registro de un organismo, deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de dicha resolución.

Los organismos a quienes se les cancele el registro no podrán nuevamente obtenerlo sino después de transcurridos dos años, contados desde la fecha de la publicación del extracto referido en el inciso anterior.

De esta resolución podrá reclamarse en los términos establecidos en el artículo 28 de esta ley.

Artículo 81. Todo aquel que percibiére indebidamente alguno de los beneficios contemplados en los programas que el Servicio Nacional desarrolle con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, ya sea proporcionando antecedentes falsos o por cualquier medio fraudulento, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas.

TÍTULO IV DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Artículo 82. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Direcciones Regionales que existirán en cada región del país y de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 85.

Artículo 83. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;

b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación;

c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación;

d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;

e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley;

f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley;

g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley;

h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;

j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y

k) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley.

Artículo 84. La dirección superior y la administración del Servicio Nacional corresponderá al Director Nacional del Servicio, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este cuerpo legal y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

El Director Nacional tendrá la representación legal del Servicio y, en el orden judicial, las facultades señaladas en ambos incisos del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, con excepción de la de transigir.

Artículo 85. Corresponderá especialmente al Director Nacional:

1. Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades del Servicio.

2. Designar a los funcionarios del Servicio.

3. Crear o modificar unidades administrativas o de operación, establecer Direcciones Regionales y oficinas provinciales, fijarles sus funciones y dependencias y asignarle su personal y recursos, especialmente de acuerdo con las normas de regionalización.

4. Autorizar al Jefe del Departamento Jurídico u otros funcionarios para resolver determinadas materias actuando por orden del Director.

5. Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa.

Artículo 86. Sin perjuicio de las instrucciones, resoluciones y providencias que dicte el Director Nacional respecto de las Direcciones Regionales, a éstas, en el ámbito de sus respectivas regiones, les corresponderá especialmente las siguientes funciones:

a) Promover y ejecutar los planes y políticas generales de capacitación;

b) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación;

c) Prestar asesoría a las oficinas municipales de información laboral;

d) Recibir las solicitudes de inscripción de los organismos capacitadores a que se refieren los artículos 19 y siguientes de esta ley;

e) Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación;

f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4º del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional, y

g) Las demás que disponga esta ley.

Artículo 87. El Director Nacional será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República y será subrogado por el funcionario que éste designe.

(.....)

Artículo 90. El personal del Servicio Nacional se regirá por el decreto ley N° 249, de 1973, y por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 91. El Servicio Nacional se financiará:

- a) Con los fondos que le asigne anualmente la Ley de Presupuestos;
- b) Con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras e internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) Con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de inventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación. Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen, y
- d) Con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título.

Artículo 92. El Servicio Nacional abrirá una cuenta especial, subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal, en la que depositará las sumas que ingresen a su patrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 93. La Ley de Presupuestos del Sector Público consultará los aportes fiscales para el Servicio Nacional y el financiamiento de los programas que anualmente se ejecuten a través del Fondo Nacional de Capacitación.

TÍTULO FINAL

Artículo 94. La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Derógase a partir de igual fecha, el decreto ley N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido y sistematizado fuera aprobado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 95. Para todos los efectos el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a que se hace referencia en la presente ley se entenderá como el continuador legal del organismo del mismo nombre creado por el decreto ley N° 1.446, de 1976.

(....)

CÓDIGO DEL TRABAJO

(...)

Artículo 2. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

(...)

TÍTULO II DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

CAPÍTULO I CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 78. Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.

Artículo 79. Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.

Artículo 80. El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el artículo 10 y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

Artículo 81. La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes.

Artículo 82. En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 83. Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

- ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;
- permitir los controles que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y
- designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

Artículo 84. El contrato a que se refiere este capítulo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

Artículo 85. El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Artículo 86. Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 477.

(...)

TÍTULO VI DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL

Artículo 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proce-

so destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Artículo 180. Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el decreto ley No. 1446, de 1976 (debe entenderse a la Ley 19.518).

Artículo 181. Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuera la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufre el trabajador a causa o en ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la ley No. 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

Artículo 182. Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entablen o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo. La infracción a esta prohibición se sancionará en conformidad a este último cuerpo legal.

Artículo 183. Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Artículo 183 bis. En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, el costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.

(...)

TÍTULO FINAL

DE LA FISCALIZACIÓN, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCIÓN

Artículo 476. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

Artículo 477. Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

(...)

DECRETO N° 98 (TRABAJO)

Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado

Incluye Decreto N° 136 de 2001, Decreto N° 265 de 2002
y Decreto N° 282 (Trabajo) de 19 de octubre de 2002

TÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1º. Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional o simplemente al Servicio, o al Estatuto, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en ley N° 19.518.

Artículo 2º. Serán beneficiarios del Sistema Nacional de Capacitación, en lo que respecta a la franquicia tributaria consagrada en el Estatuto, los trabajadores dependientes, personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad y aquellas sujetas al contrato de capacitación y en lo concerniente al Fondo Nacional de Capacitación, de preferencia, las personas de escasos recursos, ya sea que se encuentren en actividad, cesantes, buscando trabajo por primera vez o que se desempeñen como trabajadores independientes.

TÍTULO II DEL CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y DE LO CONSEJOS REGIONALES DE CAPACITACIÓN

Artículo 3º. Los consejeros provenientes del sector empresarial y laboral, que integren el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación a que alude el artículo 9º del Estatuto, serán designados por el Ministro de Trabajo y Previsión Social o Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social según el caso, previa consulta a las organizaciones legalmente constituidas, representativas de dichos sectores, de carácter nacional o regional, respectivamente.

Artículo 4º. Tales consejeros durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser designados por otros períodos similares, con consulta a las organizaciones respectivas del sector empresarial y laboral.

Artículo 5º. El quórum para sesionar, tanto del Consejo Nacional como de los Regionales, será la mayoría absoluta de sus miembros.

TÍTULO III DE LA CAPACITACIÓN

PÁRRAFO I NORMAS GENERALES

Artículo 6º. Sólo las acciones de capacitación que se desarrollen en conformidad al Estatuto y al presente reglamento, darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que se señalan en estos cuerpos normativos.

Artículo 7º. La capacitación comprenderá actividades de instrucción extraescolar que permitan a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos relacionados y técnicas metodológicas pertinentes en relación a la población objetiva.

Asimismo, las empresas pondrán también con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el Estatuto, 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.

La capacitación regulada por el Estatuto podrá incluir materias de formación y de orientación laboral, que aun cuando no tengan relación con competencia o habilidades laborales propiamente tales, sean complementarias o necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos para la respectiva acción de capacitación o a las que se programaren a futuro.

Se considerarán también capacitación, las acciones de formación sindical destinadas a los trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, cuando éstas hayan sido acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo)).

Artículo 7º bis. Asimismo, podrá ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 del Estatuto, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética. Será aplicable a estas acciones, todas las normas que regulen las actividades de capacitación de los trabajadores, contempladas en el Estatuto y en el presente reglamento. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 2º).

PÁRRAFO II DEL REGISTRO NACIONAL DE ORGANISMOS TÉCNICOS DE CAPACITACIÓN

Artículo 8º. Las entidades que soliciten su inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación que lleva el Servicio Nacional, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 21, ambos del Estatuto, conforme a las reglas que se señalan a continuación.

El mencionado registro estará clasificado por área de actividad de capacitación. De este modo, será además obligatorio para las entidades que opten a la

autorización pertinente indicar de manera expresa en su solicitud, las áreas de capacitación, las que, en todo caso, deberán estar de acuerdo a sus estatutos o normas por las que se rigen.

Artículo 9º. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 21 y la no concurrencia de las inhabilidades referidas en el artículo 22, ambos del Estatuto, el Servicio Nacional podrá requerir a las entidades postulantes al registro, toda la documentación y antecedentes que se estime pertinentes.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que funcionarios del Servicio Nacional puedan verificar personalmente el cumplimiento de las condiciones a que alude el artículo 11 de este reglamento.

Artículo 10º. Las entidades que postulen a la autorización como organismos técnicos de capacitación deberán contemplar dentro de sus estatutos o normas por las que se rigen, que uno de sus objetos o finalidades es prestar servicios de capacitación.

Con todo, este requisito no será exigible respecto de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

Artículo 11º. Las entidades que opten a la calidad de organismo técnico de capacitación deberán contar con una oficina administrativa apta e idónea en la región en la cual se solicita la inscripción correspondiente. La entidad postulante podrá tener dicha oficina a cualquier título.

Se entenderá apta e idónea para estos efectos, aquella dependencia que, por una parte, permita otorgar a los usuarios del sistema un buen servicio y, por otra parte, cuente con los recursos humanos y técnicos necesarios para proporcionar un eficiente cometido. Corresponderá al Servicio Nacional calificar que la misma reúne las exigencias antes indicadas, como también exigir la documentación administrativa y legal que estime necesaria. (Rectificación D.O. 13/05/1999).

El Servicio Nacional estará facultado para impartir normas técnicas y operativas para el cabal cumplimiento de esta exigencia.

No obstante lo anterior, la entidad solicitante podrá contar con más de una oficina administrativa para ejercer sus actividades de capacitación, lo cual deberá comunicar a este Servicio Nacional tan pronto ocurra, a fin que este último la fiscalice en los términos anteriores. De igual modo, se procederá respecto de las futuras oficinas administrativas.

La entidad postulante deberá consignar en su solicitud, además de lo indicado precedentemente, si dispone para el desarrollo de las actividades de capacitación, de salas de clases, talleres o laboratorios propios o a cualquier otro título o sí, por el contrario, las efectuará en otro tipo de lugares, contratados especialmente al efecto.

Artículo 12º. A los funcionarios públicos que ejercen funciones de fiscalización o control respecto de los Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el Registro pertinente les será vedado participar en éstos, ya sea como socios, directivos, gerentes o administradores.

Lo anterior es sin perjuicio de las prohibiciones aplicables a los funcionarios públicos, contenidas en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y lo que al respecto puedan establecer leyes especiales. (Rectificación D.O. 13/05/1999)

Artículo 13°. Para la aplicación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 22 del Estatuto, el Servicio Nacional deberá mantener un registro o nómina de los organismos técnicos de capacitación que hayan sido sancionados con la revocación de la inscripción pertinente, con expresa mención de los administradores, directivos y gerentes existentes a la época de la sanción respectiva. De esta manera, sólo respecto de estas personas operará la inhabilidad consignada en este artículo.

Artículo 14°. El Servicio Nacional se pronunciará sobre la solicitud de autorización de organismo técnico de capacitación, dentro del plazo de 30 días hábiles, a través de una resolución del Director Nacional.

Artículo 15°. Para impartir actividades o cursos de capacitación con sujeción al Estatuto, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar al Servicio Nacional la aprobación previa de aquellos. El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud dentro de 20 días, velando porque las áreas o especialidades de los cursos se ajusten al objeto de la entidad postulante, definido en las normas o estatutos por las que éstas se rijan. No será necesario aplicar este último criterio respecto de cursos cuya aprobación soliciten las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

La autorización que otorgue el Servicio Nacional a las actividades o cursos de capacitación que presenten los organismos técnicos de capacitación, será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto.

Para los efectos de otorgar la autorización a que se refiere el inciso anterior, el Servicio Nacional, deberá analizar que el organismo técnico de capacitación y los cursos respectivos cumplan con las siguientes exigencias:

a) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación de su nombre, objetivos y contenidos de las mismas, las cuales deberán estar referidas a una acción o curso de capacitación.

b) Que mencionen las técnicas metodológicas que se utilizarán en la dictación de los cursos y el material didáctico que se empleará.

c) Que dispongan salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos, según corresponda, aptos e idóneos para el cumplimiento del proceso de instrucción correspondiente.

d) Que consignen los requisitos, habilidades y destrezas y/o conocimientos de carácter laboral que los participantes deben reunir en forma previa, para acceder a la actividad o curso de capacitación de que se trate. En este caso, el organismo técnico de capacitación deberá velar porque estas exigencias permitan un desarrollo homogéneo del curso.

e) Que indiquen la competencia laboral y docente de los instructores o profesores definidos para impartir la actividad de capacitación. El Servicio Nacional

se reserva la facultad de efectuar observaciones o reparos respecto de dichas calidades, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por parte del organismo técnico.

Corresponderá al Servicio Nacional fiscalizar, en la oportunidad en que se ejecute el curso, que los instructores o profesores que lo imparten sean aquellos autorizados. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 1°.

f) Que indique características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos asistentes.

g) Número total de horas cronológicas del curso y la distribución en horas teóricas y prácticas.

h) Requisitos técnicos y administrativos que deben reunir los alumnos para la aprobación del curso, y

i) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen,

j) Que no registre alguna multa aplicada por el Servicio Nacional impaga. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 2°.

Para los efectos de esta autorización, el Servicio Nacional aplicará pautas y criterios de carácter general y uniforme.

La aludida autorización podrá ser revocada en cualquier tiempo, si el curso de capacitación dejare de cumplir con el objetivo autorizado o si el organismo técnico de capacitación no contare con salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos aptos e idóneos para la ejecución del mismo, calificadas estas situaciones por el Servicio Nacional, o bien, cuando cambiare el relator informado o disminuyere el total de horas cronológicas autorizadas por el Servicio, así como cuando la mencionada actividad de capacitación no fuere solicitada por los usuarios del Sistema de Capacitación por más de un año. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 3°.

Artículo 16°. La publicidad que realicen los organismos técnicos de capacitación respecto de sus cursos, a través de cualquier medio o forma de difusión, deberá efectuarse observando las características y condiciones en que los mismos fueren aprobados por el Servicio Nacional.

Para los efectos de permitir el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior, el Servicio Nacional podrá impartir normas técnicas, aplicables a los organismos técnicos de capacitación

La infracción de este artículo y a las normas técnicas antes aludidas, facultará al Servicio Nacional, para dejar sin efecto la autorización otorgada al curso correspondiente.

Lo establecido en este artículo también será aplicable a las entidades señaladas en el Título IV. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 3°.

PÁRRAFO III

DE LA CAPACITACIÓN EFECTUADA POR LAS EMPRESAS Y SU FINANCIAMIENTO

Artículo 17º. En conformidad a las normas del Estatuto, y el presente reglamento, las empresas podrán efectuar para sus trabajadores, individual o conjuntamente, programas o cursos de capacitación, en forma directa, contratarlos con organismos técnicos de capacitación, o a través del organismo técnico intermedio de capacitación al cual se encuentren afiliadas. En el caso de nivelación de estudios básicos y medios sólo podrán contratarlos con las entidades autorizadas por el Ministerio de Educación, cuando proceda. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 4º.

Artículo 18º. Cuando las empresas efectúen dichas actividades en forma conjunta, una de ellas deberá asumir el carácter de coordinadora, presentando al Servicio Nacional la nómina de las empresas participantes y sus respectivas comunicaciones, en las que se expresará la distribución proporcional de los gastos correspondientes al número de trabajadores asistentes.

Artículo 19º. Las empresas que opten por ejecutar la capacitación al amparo del Estatuto, deberán comunicar los cursos y programas de capacitación, incluidos los de nivelación básica y media, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores, en conformidad a la ley, en el plazo y forma que el Servicio Nacional determine, y con a lo menos 24 horas antes de su inicio. Con todo, las empresas deberán informar en sus comunicaciones, según proceda, la calidad de dirigente sindical de sus trabajadores beneficiarios, haciendo mención a la negociación colectiva o al instrumento que corresponde el acuerdo, según corresponda. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 5º.

En caso que dichas actividades formen parte de un programa acordado por el comité bipartito de capacitación, la empresa, para optar al beneficio tributario adicional contemplado en el inciso 2º del artículo 39 del Estatuto, deberá enviar de manera previa o simultánea a la comunicación de la primera acción de capacitación comprendida en el programa, un ejemplar del mismo suscrito por todos los miembros del comité.

Sin perjuicio de lo anterior, el programa de capacitación podrá ser modificado o sustituido por otro, si el comité así lo acordare, siempre y cuando los cursos afectados por dicha modificación o sustitución, no hubieren comenzado a ejecutarse. El nuevo programa deberá ser comunicado al Servicio Nacional en la forma y oportunidad indicadas en el inciso anterior.

Artículo 20º. El contrato de capacitación a que alude el inciso 4º del artículo 33 del Estatuto, deberá contener a lo menos las siguientes cláusulas esenciales:

1. Fecha de celebración del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de sus nombres, cédulas nacionales de identidad, y domicilio.
3. Indicación del programa de capacitación que desarrollará el eventual trabajador dentro de la empresa, el cual podrá contener un módulo de práctica al interior de la misma, si éste fuese necesario para su habilitación laboral.

4. La vigencia del contrato de capacitación, el cual no podrá exceder de dos meses, consideradas sus prórrogas. Las actividades comprendidas en el contrato se comunicarán al Servicio Nacional en los términos consignados en los artículos precedentes.

Artículo 21°. En el evento que el contrato de capacitación terminare antes del tiempo estipulado por causas imputables al eventual trabajador, la empresa podrá imputar el costo de las actividades de capacitación que éste conlleve, en el evento que el citado beneficiario haya cumplido como mínimo setenta y cinco por ciento del programa respectivo.

Artículo 22°. El Servicio Nacional podrá autorizar a las empresas para que imputen a la franquicia tributaria establecida en el Estatuto, los gastos destinados a la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación, hasta un máximo equivalente a un quince por ciento de los costos comunicados y liquidados directamente por las empresas al Servicio Nacional, susceptibles de ser acogidos a la franquicia tributaria. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 12°.

Se entenderán por gastos de dirección y administración de la unidad, los siguientes rubros:

a) Honorarios, remuneraciones, viáticos y gastos de movilización del personal de las unidades de capacitación contratados exclusivamente para desempeñar dicha función.

b) Materiales de consumo necesarios para las funciones de la unidad de capacitación, calificados por el Servicio Nacional.

En todo caso, no podrán imputarse a la franquicia tributaria los gastos que irroguen los servicios prestados por una empresa externa, aun el evento que la misma haya sido contratada para este solo efecto. Tampoco podrán imputarse los gastos por concepto de maquinarias y equipamiento efectuados a cualquier título.

Estas unidades de capacitación quedarán sujetas al control técnico del Servicio Nacional y se ceñirán a las instrucciones que éste les imparta para tales efectos, siempre y cuando, el financiamiento de las mismas se efectúe con cargo a la franquicia tributaria.

Artículo 23°. El descuento referido en el artículo 36 del Estatuto se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en el gasto de capacitación. Si las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos.

Artículo 24°. Para los efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto, se entenderá por costos directos de una actividad o curso, las sumas pagadas por las empresas a los organismos técnicos de capacitación, hasta el monto autorizado por el Servicio, por la capacitación de su personal, debidamente individualizado, y siempre que exista constancia del comprobante de pago de prestación de los servicios; o bien, el total del aporte realizado por la empresa a

un organismo técnico intermedio para capacitación, con los límites establecidos en el Estatuto.

Constituirá también costo directo de una actividad de capacitación, las sumas pagadas por las empresas a las entidades aludidas en el Título IV, por concepto de nivelación básica y media. (Texto dado por el decreto N° 265, (Trabajo) Art. 6°.

Artículo 25°. En aquellos casos en que el curso de capacitación fuere realizado directamente por la empresa, se considerará como costos directos los siguientes rubros:

a) Remuneraciones u honorarios de docentes o instructores, contratados exclusivamente para impartir los cursos.

b) Remuneraciones por concepto de horas extraordinarias pagadas al personal de la empresa, originadas exclusivamente por su labor como docente o instructor de las actividades de capacitación, siempre y cuando éstas se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo.

c) Material de consumo indispensable para el logro de los objetivos del curso.

d) Material didáctico, tal como apuntes, guías, diapositivas, transparencias, cuadernos, papel, lápices u otros que el Servicio Nacional estime como tales.

e) Arriendo de equipos fundamentales para el logro de los objetivos de la capacitación.

f) Viáticos y gastos de movilización de los docentes o instructores originados por las acciones de capacitación desarrolladas fuera de su lugar habitual de trabajo, y previa calificación de su pertinencia efectuada por el Servicio Nacional.

Artículo 26°. Los gastos por concepto de viáticos y traslados de los participantes que asistan a cursos que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, podrán ser autorizados por el Servicio Nacional para imputarlos a la franquicia tributaria, siempre que los mismos no excedan del diez por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

El Servicio Nacional autorizará los viáticos y traslados siempre que éstos se ajusten a valores reales y apropiados. Para dicho fin, las empresas deberán solicitar al Servicio Nacional, conjuntamente con la comunicación de la actividad de capacitación, la aprobación previa del viático y traslado.

Artículo 27°. Se considerarán también gastos de capacitación imputables a la franquicia tributaria, aquellos destinados al estudio de las necesidades de capacitación de la empresa, con un máximo equivalente al diez por ciento de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y sólo en la medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el cincuenta por ciento de los cursos y se capacite como mínimo el cincuenta por ciento de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propongan.

El estudio, podrá ser realizado por personas naturales o jurídicas, y deberá ser presentado al Servicio Nacional para su aprobación, conjuntamente con el

programa de capacitación al cual accede, previo al inicio de los cursos comprendidos en este último.

Artículo 28º. Los contribuyentes que se acojan a la franquicia tributaria del Estatuto, deberán presentar al Servicio Nacional una liquidación de todos los gastos realizados para la capacitación de sus trabajadores que puedan deducirse del impuesto a la Renta o que deban considerarse como un gasto necesario para producir la renta, dentro del plazo de 60 días, contados desde el término de la respectiva acción de capacitación.

Lo anterior será aplicable a las acciones de nivelación de estudios básicos y medios, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 7º.

Con todo el Servicio Nacional podrá ampliar este plazo, si razones fundadas y calificadas exclusivamente por éste, así lo ameritan. (Texto dado por el decreto N° 136, (Trabajo).

Cuando las actividades de capacitación se efectúen a través de un organismo técnico intermedio para capacitación, éste no podrá emitir el certificado a que alude el inciso 2º del artículo 43 del Estatuto, sino una vez percibidos efectivamente los aportes de que dicho certificado de cuenta.

Artículo 29º. Las empresas cuyos trabajadores no hayan cumplido con una asistencia mínima de setenta y cinco por ciento de las horas totales del curso, no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dicho curso. Con todo, tratándose de cursos impartidos a distancia, no será aplicable dicho porcentaje. No obstante, las empresas que adopten esta modalidad de capacitación, deberán acreditar, mediante declaración jurada suscrita por la empresa o el organismo técnico de capacitación, en su caso, y los participantes en dichos cursos, que las actividades de capacitación se cumplieron a cabalidad en los términos autorizados por el Servicio Nacional. Asimismo, las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria, por aquellas acciones de capacitación que se hayan ejecutado en términos distintos a los aprobados, inconclusas o simplemente no ejecutadas. (Texto dado por el Decreto N° 136, (Trabajo).

En el evento que las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, el porcentaje de asistencia se calculará respecto de cada período separadamente.

Todo lo anterior, sin perjuicio del cabal y estricto cumplimiento de las demás exigencias que establece el Estatuto y este Reglamento para acogerse a la franquicia tributaria.

Artículo 30º. Para los efectos del Estatuto y el presente reglamento, se entenderá por remuneración la establecida en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

Con todo, los límites de remuneraciones establecidos en el Estatuto y este Reglamento estarán referidos a la contraprestación bruta percibida por el trabajador.

Artículo 31°. Para los efectos de los límites establecidos en los artículos 37 y 51 del Estatuto, considerarán las remuneraciones pagadas o devengadas en el mes que precede al del inicio del curso, y se aplicarán las siguientes reglas.

Si el trabajador tuviere menos de un mes de antigüedad en la empresa, se estará a la remuneración estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

En el caso que el trabajador hubiere estado sujeto a subsidio por incapacidad laboral durante el período que debe considerarse para el cálculo de la remuneración, se tomará en cuenta, el monto del estipendio que le hubiere correspondido en el último mes efectivamente trabajado.

Las remuneraciones discontinuas, tales como gratificaciones, participaciones u otras, se prorratearán por el período a que correspondan, de acuerdo al mismo procedimiento empleado para la determinación de los máximos imponibles provisionales.

Artículo 32°. Cuando la capacitación beneficie a personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad, los límites establecidos en el artículo 37 del Estatuto se aplicarán respecto de la renta bruta global que se haya declarado para el impuesto global complementario por el año tributario inmediatamente anterior al de la ejecución del curso, que precede a la declaración y el de inicio del curso, promediada en doce meses. Si el beneficiario de la capacitación no estuvo afecto a dicha declaración, el Servicio Nacional podrá solicitar que acredite la renta efectiva que hubiere percibido en el lapso correspondiente.

PÁRRAFO IV

DE LA CAPACITACIÓN FINANCIADA A TRAVÉS DEL FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 33°. Corresponderá al Servicio Nacional la administración del Fondo Nacional de Capacitación, a que aluden los artículos 44 y los siguientes del Estatuto, cuya finalidad es la de financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, con cargo a los montos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Los recursos del fondo serán asignados directamente, cuando se trate de la ejecución de los programas referidos en las letras a), c) y e) incisos segundo y siguientes del artículo 46 del Estatuto, en la forma y condiciones que más adelante se indican. La asignación de recursos para la ejecución de los demás programas que contempla el Fondo, se verificará mediante procedimiento de licitación pública o privada, según lo establezca el Director Nacional.

Artículo 34°. Para optar al financiamiento de la ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes de las empresas comprendidas en la letra a) del artículo 46 del Estatuto, éstas deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contenidos en la referida disposición y el artículo 49 del mismo cuerpo legal, conforme a las siguientes normas:

a) La calidad de empresa contribuyente en la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan

únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número segundo del artículo 20 del citado cuerpo legal, se acreditará mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.

b) La calidad de trabajador, administrador o gerente de la empresa postulante, que deben tener los beneficiarios del subsidio, se acreditará mediante copias autenticadas de sus contratos de trabajo.

c) Para acreditar que las ventas o servicios anuales de las empresas postulantes no exceden de 13.000 unidades tributarias mensuales, se considerará el año tributario anterior, debiendo demostrarse tal requisito mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.

d) El ejercicio de actividades continuas de la empresa, por a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, se acreditará mediante los últimos dos balances generales de la empresa y los documentos citados en la letra c), correspondientes a dicho período.

e) Tratándose de empresas constituidas como persona jurídica, el no tener entre sus socios a otras personas jurídicas, se acreditará mediante copia autenticada de la escritura de constitución y sus modificaciones, si las hubiere.

f) El no haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los aludidos 18 meses, se acreditará mediante una declaración jurada notarial.

La documentación indicada en el inciso anterior deberá ser acompañada a la solicitud de financiamiento que presente la empresa al Servicio Nacional.

Artículo 35º. Para efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior se considerarán infracciones graves, las siguientes: (Rectificación D.O. 13/05/1999)

a) El haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones previstas en el artículo 97 del Código Tributario, habiendo sido sancionada por la autoridad competente.

b) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, cotizaciones previsionales o de salud a alguna institución previsional o de salud, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.

c) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro estipendio a uno o más trabajadores, sean de origen legal o contractual, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.

d) El haber incurrido la empresa en prácticas desleales o antisindicales, conforme al Código del Trabajo, así declaradas por un tribunal.

La verificación por parte del Servicio Nacional, en cualquier momento, de haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones referidas, dentro de los 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, dejará éste sin efecto de inmediato, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que establece el Estatuto.

Artículo 36°. El subsidio estatal se distribuirá por áreas de actividades económicas, y por regiones del país, considerando las necesidades económicas, sociales y territoriales en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, de acuerdo a la Política Nacional de Capacitación. (Texto dado por el Decreto N° 136, (Trabajo).

Para efectos de este artículo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, impartirá las normas técnicas pertinentes, así como la forma y oportunidad de efectuar las postulaciones.

Artículo 37°. El Director Nacional aprobará la solicitud de financiamiento del curso de capacitación a la empresa postulante, hasta la concurrencia del monto respectivo, mediante una resolución, que fijará un plazo máximo para la realización de la actividad de capacitación a financiar.

El Servicio Nacional estará facultado para efectuar el pago del subsidio a la empresa o directamente al organismo técnico de capacitación que ha ejecutado la actividad o curso, y en ambos casos, una vez que se acredite la finalización del curso y una asistencia de los trabajadores beneficiados, a lo menos al setenta y cinco por ciento de las horas programadas del curso.

Artículo 38°. En todo caso, la modalidad de financiamiento establecida en el artículo 46 letra a) del Estatuto, será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de ese cuerpo legal, en los términos establecidos en el artículo 56 del mismo.

El monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 del Estatuto, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Artículo 39°. Para efectos de la contratación de aprendices en conformidad con las normas contempladas en los artículos 57 y siguientes del Estatuto, se reputará por aprendiz a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinados, a cambio de una contraprestación en dinero.

Artículo 40°. El contrato de aprendizaje deberá contemplar, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el artículo 10 del Código de Trabajo y el programa de aprendizaje respectivo. Este último deberá contemplar los cursos de formación en la empresa a cargo de un maestro guía y aquellos relativos a la enseñanza relacionada e indicar el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada uno de sus componentes. En todo caso, el Servicio Nacional establecerá el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

Artículo 41°. Para efectos de optar al subsidio por la capacitación de aprendices, se entenderá por ocupaciones u oficios, especialmente, aquellas que comprenden más de una operación de cierta complejidad y para cuya ejecución se requiere

de un proceso de aprendizaje de algunas destrezas o habilidades laborales, como también el conocimiento teórico y práctico de los procesos y de las técnicas operativas para su desempeño y la responsabilidad por productos o la entrega de un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y productos o la entrega de un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y equipos utilizados; y por programas, aquellos compuestos por el componente de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, definidos en los artículos 58 y 59 del Estatuto, que habilite al aprendiz para el desempeño de una ocupación u oficio con las características definidas en este mismo artículo. (Rectificación D.O. 13/05/1999)

Artículo 42º. Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Artículo 43º. El componente de enseñanza relacionada podrá efectuarse a través de los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional correspondiente, o bien, otorgarse directamente por el empleador mediante personal calificado de la propia empresa o con instructores contratados al efecto. En ese último evento, la empresa empleadora deberá acompañar los antecedentes profesionales o curriculum de los relatores o instructores, para su revisión y autorización por parte de este Servicio Nacional.

Artículo 44º. El componente de formación en la empresa se desarrollará a cargo y bajo la supervisión de un maestro guía, quien obligatoriamente deberá tener la calidad de trabajador de la misma, y además los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

Las empresas usuarias del sistema de capacitación regido por el Estatuto, podrán, con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el artículo 36 de dicho cuerpo legal, rebajar los costos directos de los cursos impartidos a los maestros guías sobre nociones básicas de pedagogía, que sean estrictamente necesarias para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

Artículo 45º. El Servicio Nacional financiará directamente los costos de los programas de aprendizaje que se le presenten, pudiendo a efecto, pagarlos directa e individualmente a los empleadores postulantes, o bien, a los organismos técnicos intermedios para capacitación que hayan organizado y elaborado programas para sus empresas afiliadas.

En este último caso, los aludidos organismos técnicos intermedios para capacitación deberán acreditar a la época del pago, que están facultados para percibir dichos beneficios por encargo de sus empresas afiliadas. La comisión por concepto de organización de programas de aprendizaje para sus empresas afiliadas, a que tienen derecho los organismos técnicos intermedios para capacitación, será pagada a éstos una vez que haya concluido la totalidad del programa de aprendizaje por empresa.

Artículo 46°. Los empleadores que tengan a su cargo trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, acogidos al Fondo, deberán comunicar oportunamente al Servicio Nacional toda modificación que altere las condiciones pactadas originalmente en éstos, especialmente, si éstos terminaren en forma anticipada. Del mismo modo, deberán proceder los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación, cuando tuvieren conocimiento de dichas situaciones.

Artículo 47°. Las acciones de capacitación y formación, dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes de baja calificación laboral, implementadas con el fin de mejorar sus competencias laborales y permitirles el acceso a un empleo o actividad productiva y financiadas con cargo al Fondo, podrán incluir, excepcionalmente, acciones de orientación laboral.

Será facultad del Servicio Nacional determinar el tipo de beneficiarios y la modalidad que se adoptará para su ejecución. En todo caso, ellas podrán ser individuales o colectivas y su financiamiento total o parcial.

Con todo, el Servicio Nacional podrá contratar con personas jurídicas, servicios de orientación y consejería laboral, necesarias para determinar la pertinencia de las acciones de capacitación que trata el inciso primero. En estos casos, la entidad ejecutora de las acciones de orientación y consejería laboral, estará impedida de prestar los servicios de capacitación del citado inciso, mientras se mantenga vigente la contratación respectiva. (Texto dado por el decreto N° 265, (Trabajo). Art. 6°.

Artículo 48°. Corresponderá al Servicio Nacional determinar la distribución de los programas de capacitación de que trata el artículo 46 del Estatuto, a nivel nacional, conjugando criterios de necesidades regionales y de costos.

Artículo 49°. Cuando sea necesario acreditar la escasez de recursos de los beneficiarios de un determinado programa de capacitación, ya sea individual o colectivo, esta podrá ser certificada por la oficina competente del municipio correspondiente al lugar donde se efectuará el curso o donde tenga su domicilio, residencia o morada el beneficiario, conforme este eligiere.

En aquellos casos en que alguno de los cursos que componen el programa de capacitación beneficiare a personas que se encuentren bajo la tuición o custodia de instituciones públicas o privadas, la escasez de recursos podrá ser certificada por el departamento social de dichas entidades.

Artículo 50°. El financiamiento con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, de programas individuales o colectivos de capacitación en el extranjero para trabajadores o instructores laborales chilenos, podrá ser total o parcial y se aplicará respecto del costo de la respectiva acción de capacitación. Para estos efectos, el Servicio llamará, en la o las oportunidades que determine en cada año el Director Nacional, de manera pública y abierta, a que las empresas interesadas presenten solicitudes de financiamiento de tales programas.

Para estos efectos, el Servicio Nacional anualmente determinará las entida-

des ejecutoras y los programas de capacitación susceptibles de financiarse con cargo a este subsidio.

El Servicio Nacional, al calificar las solicitudes de financiamiento de las acciones de capacitación en el extranjero presentadas por las empresas, considerará, entre otros, aspectos tales como:

1. Que las actividades propuestas guarden relación directa con las actividades que desarrolla la empresa peticionaria.

2. Que las sean estrictamente necesarias e indispensables para el mejoramiento del proceso productivo de la empresa postulante.

3. Que respecto de ellas no existan en el país instituciones especializadas o relatores que las impartan, o sean éstas manifiestamente insuficientes.

Artículo 51°. La capacitación financiada por el Estado a través de los diversos programas de capacitación regulados en el párrafo 5° del título I del Estatuto, podrá complementarse con acciones de formación integral y de asistencia técnica, cuando benefician a trabajadores independientes o a su grupo familiar, pertenecientes a sectores marginales o de extrema pobreza del área urbana rural.

TÍTULO IV DE LA NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS

PÁRRAFO I DE LA NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS

Artículo 52°. Para efectos de beneficiarse con el mecanismo de financiamiento contemplado en el artículo 36 del Estatuto, las actividades de nivelación de estudios básicos y medios deberán elaborarse en conformidad con los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

Artículo 53°. Se entiende por curso de nivelación de estudios el conjunto de actividades necesarias para la obtención de una certificación de estudios en cada uno de los niveles que se establecen a continuación. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

El curso incluirá el proceso educativo, que considerará actividades de enseñanza presenciales y/o a distancia y de autoaprendizaje, y el proceso de evaluación del logro de los objetivos y contenidos del programa.

Los niveles de enseñanza que darán derecho a certificación de estudios, y su equivalencia en cursos regulares, son los siguientes:

Niveles	Curso aprobado
1º y 2º nivel	4º año de Educación Básica
3º nivel	6º año de Educación Básica
4º nivel	8º año de Educación Básica
1º Ciclo de Enseñanza Media	2º año de Enseñanza Media
2º Ciclo de Enseñanza Media	4º año de Enseñanza Media

Artículo 54°. Los alumnos que deseen incorporarse a alguno de los cursos de nivelación de estudios deberán cumplir con los siguientes requisitos, según el nivel al que ingresan. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

Para la Educación Básica:

a) Para ingresar al 1° y 2° nivel no se requiere presentar certificado de estudios.

b) Para ingresar al 3° nivel se requiere acreditar la aprobación del cuarto año de educación básica, o sus equivalentes.

c) Para ingresar al 4° nivel se requiere acreditar el sexto año de educación básica, o sus equivalentes.

Para la Educación Media se deberá acreditar la aprobación del curso anterior al cual postula. No obstante, las personas que tengan aprobado el primero o 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.

Los interesados en cursos de nivelación que no cuenten con un certificado de estudios que acredite el último de los niveles cursado y se encuentren imposibilitados de conseguirlo, podrán someterse, a su costo, al proceso de evaluación diagnóstica contemplado en el decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, a fin de determinar el Nivel de Plan de Estudios en el que deben iniciar su proceso educativo. La evaluación diagnóstica procede sólo para los niveles correspondientes a Educación General Básica.

Artículo 55°. Las actividades correspondientes a nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán ejecutadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación, según las disposiciones del decreto N° 683, de 2000, de dicho Ministerio. Para estos efectos, las entidades ejecutoras deberán cumplir los requisitos contenidos en el artículo 22° del citado decreto, y encontrarse inscritas en el Registro Regional de Entidades Ejecutoras, elaborado por cada Secretaría Regional Ministerial de Educación (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

La Secretaría Regional Ministerial de Educación certificará esta circunstancia, e informará al Servicio Nacional en los casos de revocación del registro pertinente.

Artículo 56°. No obstante lo anterior, las entidades que soliciten inscribir cursos de nivelación de estudios para ser impartidos con sujeción al Estatuto, serán incorporadas por el Servicio Nacional a una nómina especial creada al efecto. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

No podrán impartir actividades de nivelación de estudios, con sujeción a las normas del Estatuto, las entidades afectadas por las inhabilidades del artículo 22 de la ley 19.518.

Artículo 57°. Con todo, el Servicio Nacional eliminará de la referida nómina a la entidad ejecutora de nivelación de enseñanza básica o media que se encontrare en alguna de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 del Estatuto, o en

general, no cumpliere en lo que corresponde, alguna de las obligaciones establecidas en éste, o en el presente reglamento. Esta eliminación será sólo para los efectos del sistema regulado por el Estatuto. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

Si estas entidades se encontraren además inscritas en el Registro Nacional que se refiere el artículo 19 del Estatuto, su eliminación de la nómina aludida en el inciso precedente podrá dar lugar a la cancelación de su inscripción en el citado registro si correspondiere.

Artículo 58°. Para impartir los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o Media, con sujeción al Estatuto, las entidades ejecutoras deberán solicitar al Servicio Nacional la autorización para inscribir aquellos, en conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente de este reglamento. La autorización que otorgue el Servicio Nacional a los cursos de nivelación será solo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°.

Con todo, dichas entidades ejecutoras deberán diseñar los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o media, conforme a los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del decreto N° 683, de 2000, Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

Artículo 59°. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°). El Servicio Nacional otorgará la autorización a que se refiere el artículo anterior, cuando se cumpla con las siguientes exigencias:

a) Que la entidad ejecutora se encuentre debidamente registrada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación que corresponda.

b) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación del nivel al que acceden, conforme a lo señalado en el artículo 53 de este reglamento.

c) Que mencionen el material didáctico que se empleará, cuando correspondiere.

d) Que indique las características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos.

e) Número total de horas cronológicas del curso.

f) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud referida dentro del plazo de 20 días, contado desde la fecha de la presentación.

Artículo 60°. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°). En el evento que el Ministerio de Educación le informe al Servicio Nacional, acerca de una modificación sustantiva del decreto que establece los planes y programas de estudio, sobre los que se encuentran elaborados los cursos de nivelación, éste

revocará la autorización de dichos cursos, si la institución ejecutora no ajusta sus cursos a los nuevos planes y programas de estudio.

En todo caso se revocará la autorización de los cursos cuando la institución ejecutora pierda el reconocimiento del Ministerio de Educación.

Sin perjuicio de lo anterior, la aludida autorización podrá ser revocada por el Servicio Nacional en cualquier tiempo, en el evento que la acción de nivelación dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su otorgamiento, calificada por el Servicio Nacional, en conformidad a lo señalado en el artículo 59 precedente.

Con todo, podrá también ser revocada cuando la mencionada acción de nivelación no fuere solicitada por los usuarios del sistema por más de un año.

Artículo 61°. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°). El servicio de nivelación de estudios que será objeto de financiamiento mediante la franquicia tributaria que contempla el Estatuto, considerará el proceso educativo propiamente tal y la presentación de los alumnos a la evaluación correspondiente por parte de la entidad ejecutora, por un máximo de dos oportunidades, ante la entidad evaluadora que designe la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El descuento tributario a que dé lugar la ejecución de las acciones de nivelación de estudios, en conformidad al artículo 36 del Estatuto, se aplicará respecto del ejercicio en el cual hubiere efectivamente incurrido en el gasto de nivelación. Si las acciones respectivas se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos y en todo caso de conformidad a lo señalado en el artículo N° 28 del presente Reglamento.

Artículo 62°. Las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dichos cursos, respecto de aquellos trabajadores que no se presentaren a rendir la evaluación mencionada en el artículo anterior.

No será aplicable en este caso la exigencia de asistencia contenida en el artículo 29 de este reglamento.

Artículo 63°. La evaluación final de los alumnos deberá ser efectuada por una entidad que goce de reconocimiento oficial, la que será designada en cada caso por la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El valor del proceso de evaluación se determinará en conformidad con los montos indicados en el artículo 29 del decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y de acuerdo al número de alumnos presentados por la entidad ejecutora a cada proceso de evaluación. La Secretaría Regional Ministerial de Educación efectuará la liquidación del monto final a pagar por la entidad ejecutora por el proceso de evaluación.

Para efectos del descuento tributario, se entenderá que el precio de los servicios de nivelación de estudios básicos y medios, incluye el valor de los servicios de evaluación como parte de los costos del curso de nivelación de estudios.

Artículo 64°. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°). Las entidades ejecutoras deberán recurrir a la Secretaría Regional Ministerial de Edu-

cación correspondiente, para solicitar la designación de la entidad evaluadora y la fijación de la fecha de evaluación, en conformidad con el calendario que fije el Ministerio de Educación al efecto. Estas designaciones deberán constar por escrito.

Artículo 65°. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°). El proceso de evaluación final de los alumnos a que se refieren los artículos anteriores, se realizará en conformidad con las normas contenidas en el Título III del decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación.

Artículo 66°. (Texto dado por el Decreto N° 265, (Trabajo) Art. 10°). Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin.

En especial, la franquicia tributaria será incompatible con la subvención que el Ministerio de Educación entrega a los alumnos de establecimientos municipalizados y particulares subvencionados, en conformidad con el D.F.L N° 2 de 1998, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 2 de 1996, sobre subvenciones del Estado a establecimientos educacionales, y con el financiamiento de los programas especiales de nivelación de educación básica y media para adultos, que se realizan en conformidad con el decreto N° 683, de 2000, todos del Ministerio de Educación, a través de recursos contemplados en la respectiva Ley de Presupuestos para el sector público.

Para fiscalizar el cumplimiento de esta disposición, el Ministerio de Educación informará al Servicio Nacional, en el mes de enero del año siguiente al de su ejecución, la identidad de los beneficiarios de los mencionados programas especiales.

TÍTULO V

DE LAS INFRACCIONES, SU FISCALIZACIÓN Y LAS SANCIONES

Artículo 67°. El presente título reglamenta el procedimiento para la aplicación de las multas del artículo 75 del Estatuto a empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos intermedios para capacitación, la revocación de la autorización de las actividades o cursos de capacitación, y la cancelación de la inscripción de los organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación en los registros respectivos del Servicio Nacional. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°.

Artículo 68°. El procedimiento podrá iniciarse por denuncia presentada al Servicio Nacional, la que deberá ser suscrita por quien la efectúa y acompañada de los antecedentes que la justifiquen, o de oficio, mediante una acción de fiscalización que el Servicio realice. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°.

Artículo 69°. Los funcionarios fiscalizadores del Servicio contarán con la debida identificación para el ejercicio de su función. Deberán cumplir estrictamente

con la obligación de reserva de los antecedentes que conozcan como parte de su actividad de fiscalización, y en caso de infracción será aplicable el inciso tercero el artículo 27 del Estatuto. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°.

Artículo 70°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Constituirá incumplimiento grave para los efectos del artículo 77, letra b) y artículo 78 letra c) del Estatuto, entre otras conductas, el ocultar o negarse a exhibir los libros, formularios y otros documentos justificatorios de las acciones de capacitación y obstaculizar o impedir por cualquier otro medio la acción de fiscalización del Servicio Nacional.

Cuando las empresas incurran en alguna de las conductas descritas precedentemente, el Servicio Nacional podrá aplicar las multas consignadas en el Tramo Uno del artículo 72.

Artículo 71°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Para los efectos del artículo 77, letra f) del Estatuto, se entenderá que la información es falsa o engañosa, entre otras, cuando cotejados los libros, cuentas, archivos y otros instrumentos del organismo técnico de capacitación o de las empresas usuarias del sistema, con los documentos presentados a este Servicio Nacional, aparezca de manifiesto que estos últimos han sido adulterados o cuando ellos consignen datos falsos o pocos fidedignos. Asimismo se entenderá que la información es falsa o engañosa cuando el organismo incurra en una maquinación fraudulenta con el fin obtener indebidamente para sí o terceros los beneficios contemplados en el Estatuto y sus respectivos Reglamentos.

Cuando las empresas incurran en alguna de las conductas descritas precedentemente, el Servicio Nacional podrá aplicar multas consignadas en el Tramo Uno del Artículo 72.

Artículo 72°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Para efectos de la aplicación de las multas reguladas en el artículo 75 del Estatuto, se establecen los siguientes tramos, dependiendo de la gravedad de la infracción:

Tramo Uno: 31 a 50 UTM

Tramo Dos: 16 a 30 UTM

Tramo Tres: 3 a 15 UTM

Artículo 73°. Se aplicará siempre el Tramo Uno de multa en el caso que se cobre a los participantes todo o parte del valor de una acción de capacitación financiada con la franquicia tributaria. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°.

Artículo 74°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Se aplicará el Tramo Dos de multa en las siguientes situaciones:

1. No informar al Servicio las rebajas del valor de la acción de capacitación liquidada.

2. La entrega de información al Servicio errónea o inexacta.

Artículo 75°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Se aplicará el Tramo Tres de multa en los casos siguientes:

1. Ejecutar la actividad de capacitación con un número de alumnos superior al autorizado por el Servicio Nacional.

2. Ejecutar la actividad de capacitación en un lugar diferente al informado al Servicio Nacional.

3. Ejecutar la actividad de capacitación en un horario diferente al autorizado por el Servicio Nacional.

4. Ejecutar la actividad de capacitación con participantes distintos a aquellos registrados y visados por el Servicio.

5. No llevar al día el registro de materiales o de asistencia.

6. No informar al Servicio Nacional la rectificación de una acción de capacitación aprobada o autorizada.

Artículo 76. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Todas aquellas conductas que no se encuentren expresamente indicadas en los artículos anteriores, que contravengan lo dispuesto en el Estatuto y sus respectivos Reglamentos, y que no importen la aplicación de la medida de cancelación del organismo en conformidad al Estatuto, serán calificadas por el Director Regional respectivo, quien podrá aplicarles las multas consignadas en el artículo 72, dependiendo de la gravedad de la misma.

Artículo 77°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Para la determinación de la multa que se aplicará, deberán considerarse tanto los factores atenuantes como agravantes que concurran en cada caso, tales como:

1. La gravedad del daño causado o del monto defraudado.

2. La conducta anterior del infractor.

3. La cooperación prestada por el infractor o la obstaculización del mismo a la fiscalización.

Artículo 78°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Cuando el Director Nacional estimare que las conductas denunciadas o fiscalizadas no revisiten el mérito suficiente para aplicar la medida de cancelación de la inscripción del organismo en el Registro respectivo, regulada en los artículos 77 y 78 del Estatuto, remitirá los antecedentes respectivos al Director Regional para que éste aplique la multa que corresponda, conforme a los criterios regulados en este Reglamento.

Artículo 79°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). Los hechos constitutivos de una infracción, serán acreditados por todos los antecedentes que resulten de la investigación que en ejercicio de las facultades fiscalizadoras ejerza el Servicio Nacional, tales como:

a) El reconocimiento de un hecho constitutivo de una infracción efectuado por algún administrador, o personal del organismo o empresa fiscalizada.

b) El cotejo de la documentación acompañada con los registros que tenga el Servicio Nacional y con la documentación que tenga la empresa o el organismo técnico de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación en sus archivos.

c) Las declaraciones de dos o más testigos o interesados que den razón de sus dichos, que estén contestes en los elementos esenciales del hecho y que sean

consistentes con otros elementos de la investigación. Estas declaraciones deberán ser suscritas por quienes las formulen, dejando constancia de su nombre, cédula nacional de identidad y domicilio.

d) Los folletos de difusión de cursos, los recibos de pago, los libros de clase y documentos semejantes, los que se ponderarán con los demás elementos del proceso de fiscalización.

Artículo 80°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). La aplicación de una sanción de multa, revocación de curso o cancelación deberá expresarse siempre en una resolución fundada, la que deberá contener los antecedentes que la justifican.

Artículo 81°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 5°). El Servicio Nacional deberá informar de las infracciones aplicadas a los Servicios Públicos que determine, sin perjuicio, de las demás medidas de publicidad que el Estatuto señale.

TÍTULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 82°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 4°). La aplicación de las multas a que se refiere el artículo 75 del Estatuto, corresponderá a los Directores Regionales, en el ámbito de su competencia.

Artículo 83°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 4°). Derógase el decreto supremo N° 146, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo los artículos 31 a 36 de su párrafo III, que se mantendrán vigentes en tanto no se dicte un reglamento especial sobre organismo técnico intermedios para capacitación, en lo que no sean contrarios a la ley N° 19.518

Artículo 84°. (Texto dado por el Decreto N° 282, (Trabajo) Art. 4°). El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su total tramitación y publicación en el Diario Oficial.

300.07.2004