

**MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA  
DE LA REPUBLICA CON EL QUE  
INICIA UN PROYECTO DE LEY DE  
PROTECCIÓN AL EMPLEO Y FOMENTO  
A LA CAPACITACIÓN LABORAL.**

---

SANTIAGO, 07 de mayo de 2009

**M E N S A J E   N° 303-357/**

Honorable Cámara de Diputados:

**A S.E. EL  
PRESIDENTE  
DE LA H.  
CAMARA DE  
DIPUTADOS.**

Tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley de protección al empleo y fomento a la capacitación laboral:

**I.     FUNDAMENTOS DEL PROYECTO**

El proyecto que presento para la consideración del H. Cámara de Diputados tiene su origen en el diálogo social y es fruto de un amplio consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones más representativas de trabajadores y de pequeños, medianos y grandes empresarios de nuestro país para proteger el empleo y la capacitación y la protección laboral de las chilenas y los chilenos.

Este amplio acuerdo se traduce en las siguientes medidas: permiso para capacitación laboral con acceso extraordinario al seguro de cesantía; retención y capacitación de trabaja-

dores; potenciamiento del instrumento del pre-contrato de capacitación para la selección de personal y; el potenciamiento del acceso al fondo de cesantía solidario para los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena determinada.

El ejercicio de estas medidas le impone un amplio grado de responsabilidad a los actores privados, empresarios y trabajadores los que deberán utilizarlas manteniendo altos estándares de información y un acceso no discriminatorio a los beneficiarios.

Las iniciativas que aborda este proyecto de ley nos permitirán seguir enfrentando de manera directa y oportuna las consecuencias negativas en las tasas de empleo que empiezan a asomar en nuestro país, como legado de la contracción económica mundial.

Recientes indicadores económicos mundiales están mostrando una marcada tendencia a la contracción. En Estados Unidos, estos indicadores muestran una fuerte caída de la actividad, de hecho el PIB de ese país se contrajo en un 6.1%. Estos desalentadores indicadores de la actividad económica se replican en la mayor destrucción de empleo de los últimos 34 años en Estados Unidos.

En Europa, los indicadores reflejan una situación aun más compleja, los datos de crecimiento del último trimestre indican que el PIB de las economías europeas ha retrocedido en un 1.9%, lo cual también ha impactado fuertemente el empleo, situando la tasa de desempleo de la zona en un 8.9%.

Como sabemos, nuestro sub continente no es una isla y los impactos de la contracción económica mundial también han afectado a América Latina. En nuestro país, el buen manejo macroeconómico y la seriedad con que hemos enfrentado el diseño de las políticas públicas nos ha proporcionado holguras e instrumentos que nos han permitido enfrentar en mejores condiciones la actual coyuntura.

No obstante lo anterior una de las mayores fortalezas de nuestro país consiste no sólo en la capacidad de anticiparnos a las consecuencias negativas de la coyuntura económica

internacional actuando de manera responsable en los años de mayor prosperidad, sino que por sobre todo la capacidad de enfrentar unidos los momentos difíciles que una vez más estamos demostrando los chilenos.

Con unidad nacional Chile puede enfrentar exitosamente los efectos de esta crisis y convertirla en una oportunidad de progreso para su fuerza laboral.

Al estar fuertemente centradas en la capacitación, las medidas que contiene este proyecto de ley buscan transformar la actual contingencia en oportunidad, proyectándonos al futuro con trabajadores más capacitados y empresas más productivas, que al término de este ciclo nos permitirán aprovechar con fuerza las oportunidades de reactivación que se presentan.

Los cursos de capacitación que contempla este proyecto de ley deberán constituir un aporte real a la calificación y empleabilidad del trabajador y a la productividad de la empresa, para esto se contempla que todos los cursos cumplan con un estándar mínimo de 60 horas mensuales de duración y que sean ejecutados por organismos capacitadores especializados y capacidades de desarrollar un entrenamiento laboral de calidad.

Los contenidos de los cursos deberán asegurar grados crecientes de pertinencia y adaptabilidad acordes a las necesidades de los beneficiarios y a los desafíos productivos y de crecimiento del país. Asimismo, deberán contemplar acciones de capacitación destinadas a la certificación de competencias laborales y la nivelación de estudios de los trabajadores. Siempre manteniendo los estándares de calidad antes descritos.

El financiamiento de estas medidas se reparte entre los aumentos del sistema de franquicias tributarias para capacitación que es de cargo fiscal, la utilización de los excedentes de capacitación de las empresas y el acceso extraordinario y transitorio a los fondos del seguro obligatorio de cesantía para los trabajadores con contrato indefinido que pactan el permiso de capacitación y para los trabajadores contratados a plazo o para una

obra o faena determinada que estén cotizando en el seguro en los últimos veinticuatro meses. Estas últimas medidas han sido diseñadas teniendo en consideración la viabilidad futura del fondo de cesantía solidario y el positivo impacto en la protección del empleo y de los ingresos de los trabajadores en esta coyuntura.

Además, incorpora una especificación en relación a las organizaciones exceptuadas de la ley N°20.338.

Atendido el carácter esencialmente transitorio de los ciclos de la economía, las medidas de este proyecto de ley también operarán por un tiempo acotado.

## **II. CONTENIDOS DEL PROYECTO DE LEY.**

A continuación se describen los contenidos fundamentales del presente proyecto.

### **1. Retención de trabajadores y fomento a la capacitación laboral.**

Para proteger el empleo, y aprovechando el actual período de baja demanda como una oportunidad de perfeccionamiento de los trabajadores, se creará un incentivo extraordinario con vigencia de 12 meses, para todas las empresas que hayan mantenido el mismo número de trabajadores que figuraban contratados el mes de abril de 2009.

A estas empresas se les autorizará a imputar en contra de sus pagos provisionales mensuales obligatorios, un monto adicional equivalente hasta a 2,5 veces el gasto mensual de capacitación en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes, cuyas remuneraciones no sobrepasen los \$380.000 pesos mensuales. Estos trabajadores representan alrededor de un 80% de los cotizantes del seguro de cesantía.

De esta manera estamos creando un importante incentivo a la protección del empleo y a la capacitación laboral.

## **2. Permiso para capacitación laboral.**

El permiso de capacitación permitirá que los trabajadores mantengan su empleo por el período de tiempo durante el cual se capacitan. Este permiso combina dos instrumentos: acceso al seguro de cesantía y capacitación y se trata de un sistema transitorio, con vigencia de 12 meses.

Se facultará por ley al trabajador y al empleador para que pacten un permiso para capacitación por hasta 5 meses sucesivos o alternados. El pacto en que se acuerda el permiso debe ser voluntario y suscrito ante ministro de fe, que podrá ser el director sindical, el Inspector del Trabajo o el Notario. Sólo se extenderá a los trabajadores con contrato indefinido que tengan como mínimo las 6 últimas cotizaciones continuas al seguro de cesantía con el mismo empleador. No podrán suscribir este pacto los trabajadores con fuero laboral.

Durante el permiso el trabajador no prestará servicios y no percibirá su remuneración regular. En su reemplazo percibirá prestaciones monetarias con cargo a los fondos de la cuenta individual y del fondo solidario del seguro de cesantía.

Las prestaciones monetarias -durante los meses de permiso- que percibirá el trabajador estarán condicionadas a su asistencia a los cursos de capacitación y ascenderán al monto máximo garantizado en el seguro de cesantía, equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses, con un tope de \$190.000. Estas prestaciones monetarias serán pagadas directamente por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

Cuando el saldo acumulado en la cuenta individual por cesantía del trabajador exceda el monto requerido para financiar las prestaciones monetarias garantizadas, el beneficio mensual corresponderá al saldo total de la cuenta individual dividido por cinco, pudiendo en este caso exceder el monto mensual garantizado de \$190.000 si existen recursos suficientes.

Durante el permiso el empleador deberá cotizar a la cuenta individual del trabajador el porcentaje necesario para completar la prestación monetaria garantizada.

El monto de esta prestación estará afecto a los mismos valores superiores e inferiores que rigen para el primer mes de pago del seguro de cesantía.

Durante el permiso las cotizaciones de pensiones se financiarán con cargo al fondo de cesantía solidario, calculadas sobre la base de la prestación que esté percibiendo el trabajador.

Las cotizaciones de accidentes del trabajo las pagará el empleador con la base señalada anteriormente.

Los cursos de capacitación deberán cumplir con un estándar mínimo de 60 horas mensuales de duración y deberán ser ejecutados por organismos capacitadores especializados, tales como Universidades, Centro de Formación Técnica o Institutos Profesionales, de forma tal que constituyan un aporte real a la calificación y empleabilidad del trabajador y a la productividad de la empresa.

Estos cursos podrán ser usados para la certificación de competencias laborales y la nivelación de estudios, entre otros.

Los cursos de capacitación serán financiados con cargo al fondo de cesantía solidario. Sin embargo, las empresas afiliadas a un organismo técnico intermedio para capacitación deberán financiar los cursos primeramente con cargo a sus excedentes. Sólo una vez agotados estos excedentes tendrán acceso al financiamiento con cargo al fondo de cesantía solidario.

Los trabajadores que habiendo tenido derecho a las prestaciones del seguro de cesantía terminen su contrato de trabajo antes de completar los 5 meses de permiso mantendrán el derecho a gozar de las prestaciones del seguro por lo que reste para completar los 5 pagos.

Igualmente, los trabajadores que hubieren agotado los 5 meses de permiso conservarán su

derecho a los 2 pagos adicionales que establece la ley en caso de alto desempleo, siempre que se cumplan los requisitos de acceso y el contrato termine el mes siguiente al retorno a labores tras el permiso.

Todos estos beneficios, así como los cambios que se contemplan al seguro de cesantía, tendrán una vigencia transitoria de 12 meses.

### **3. Precontrato de capacitación de trabajadores.**

Para fomentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores que están ingresando o reintegrándose a la fuerza laboral, se incentivará el precontrato de capacitación entre empleador y trabajador

El precontrato de capacitación es una modalidad de fomento al empleo que permite capacitar vía franquicia tributaria a personas que están en vías de convertirse en trabajadores de la empresa.

Las medidas para potenciar este instrumento, son las siguientes:

Primero, se aumentará la duración de los cursos de capacitación financiados por franquicia tributaria, para asegurar así la calidad de la formación entregada a través de la capacitación precontrato laboral, de forma tal que esta constituya un aporte real a la empleabilidad del trabajador y a la productividad de la empresa.

Segundo, se ampliará en un 25% el monto máximo de la franquicia tributaria destinada a este tipo de capacitación, es decir de un 1% de las remuneraciones a un 1,25% de las remuneraciones, evitando así que los recursos destinados a la capacitación precontrato compitan con aquellos destinados a la capacitación de los trabajadores ya empleados.

### **4. Potenciamiento del acceso al fondo de cesantía solidario para los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena.**

De manera excepcional, para permitir que durante este año de crisis internacional los trabajadores contratados a plazo fijo y por

obra o faena determinada puedan tener acceso al fondo de cesantía solidario, la ley dispondrá que se entenderán como pagadas al dicho fondo todas las cotizaciones, continuas o discontinuas, efectuadas a la cuenta individual de cesantía de estos trabajadores durante los 24 meses anteriores al 1 de mayo de 2009.

De esta forma se hará posible que los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena puedan cumplir de manera más rápida el requisito de acceso al fondo de cesantía solidario establecido en la ley y que consiste en enterar a dicho fondo 12 cotizaciones continuas o discontinuas en un plazo de 24 meses.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente

## **P R O Y E C T O   D E   L E Y:**

### **"Título I**

#### **De los Permisos Pactados entre Trabajadores y Empleadores con Acceso a Beneficios Transitorios al Seguro de Cesantía y Capacitación Laboral**

**Artículo 1°.-** Los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía de la ley N° 19.728 que registren sus seis últimas cotizaciones continuas con contrato a plazo indefinido con el mismo empleador, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce a remuneraciones. El permiso deberá constar por escrito en el formulario que para estos efectos confeccionará el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá contener, a lo menos, la individualización de las partes e indicar las áreas en que el trabajador será capacitado. El permiso deberá firmarse por ambas partes en dos ejemplares ante cualquiera de los ministros de fe establecidos en los incisos primero y segundo del artículo 177 del Código del Trabajo, debiendo quedar un ejemplar en poder de cada contratante. El ejercicio de este permiso será mensual y podrá ser renovado sucesiva o alternadamente por un máximo de 5 meses.

Durante el tiempo que el trabajador este haciendo uso del permiso para capacitación no podrá prestar servicios remunerados como trabajador dependiente. Cualquier estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

No podrán suscribir este pacto los trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

**Artículo 2°.-** Durante todos los meses que dure el permiso, el trabajador percibirá una prestación con cargo al Seguro Obligatorio de Cesantía, equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado. El monto de la prestación a que se refiere este artículo será pagado por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de la Ley N° 19.728 y estará afecto a los valores superiores e inferiores para el primer mes de pago establecido en el artículo 25 de dicha ley. La Superintendencia de Pensiones mediante norma de carácter general instruirá a la Administradora de Fondos de Cesantía los procedimientos para la verificación del cumplimiento de los requisitos, pago de las prestaciones y recaudación de las cotizaciones de cargo del empleador a la Cuenta Individual por Cesantía y las cotizaciones de seguridad social de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

No tendrá derecho al pago de la prestación, en el mes correspondiente, el trabajador que tenga una asistencia a capacitación inferior al porcentaje señalado en el inciso primero del artículo 29 del D.S. N°98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la ley N° 19.518. Igual efecto se producirá respecto del trabajador que durante el permiso registre cotizaciones al Seguro Obligatorio de Cesantía, con excepción de aquellas contempladas en el artículo siguiente.

**Artículo 3°.-** El pago del primer mes de la prestación descrita en el artículo anterior será financiado, primeramente, con el saldo acumulado en la cuenta individual por cesantía prevista en el artículo 9° de la Ley N° 19.728, si el saldo fuere insuficiente para financiar ese mes la diferencia será de cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Concurrirán al financiamiento de las prestaciones de los meses siguientes el empleador, la Cuenta Individual por Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario hasta completar el monto de la prestación establecida, conforme al orden siguiente:

a) Con una cotización a la Cuenta Individual por Cesantía de cargo del empleador equivalente a 10%, 20%, 30% y 40%, de la prestación a que se refiere el inciso primero del artículo 2° para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

b) Con el saldo remanente de la Cuenta Individual por Cesantía, si lo hubiere.

c) Con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728.

En caso de que la cotización del empleador no se encontrara acreditada al momento del pago de la prestación contemplada en el artículo anterior, dicho monto será financiado con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, debiendo reponerse al momento de acreditarse la cotización.

La cotización del empleador a la Cuenta Individual por Cesantía quedará comprendida en el N° 6 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta; su recaudación será responsabilidad de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía y le serán aplicables las normas sobre declaración y pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía establecidas en los artículos 10 y 11 de la Ley N° 19.728.

La cotización del empleador contemplada en la letra a) del inciso segundo de este artículo tendrá la misma naturaleza jurídica de las cotizaciones establecidas en el artículo 5° de la Ley N°19.728.

**Artículo 4°.-** Cuando el saldo acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía exceda el monto requerido para financiar las prestaciones a que se refiere el artículo 2° de esta ley, el beneficio mensual corresponderá al saldo total en la Cuenta Individual por Cesantía dividido por cinco, sin que se apliquen los valores superiores para el primer mes de pago, establecido en el artículo 25 de la ley N° 19.728.

**Artículo 5°.-** El acceso a estas prestaciones no se considerará para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario que contempla el Artículo 24 de la Ley N°19.728.

Las prestaciones contempladas en esta ley a favor de los trabajadores no se considerarán renta para todos los efectos legales, estarán afectas a las cotizaciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo y serán inembargables.

El período en que el trabajador se encuentra gozando del permiso sin goce de remuneraciones se reputará como cotizado para todos los efectos legales.

Durante los períodos en que el trabajador se encuentre haciendo uso del permiso pactado a que se refiere esta Ley, el empleador deberá efectuar las cotizaciones del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que establece la Ley N° 16.744, sobre el monto de

la prestación que le corresponda al trabajador por aplicación del inciso primero del artículo 2° o del artículo 4° de esta ley, según corresponda, quedando aquél cubierto por dicho seguro. El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de la capacitación a la que estuviera asistiendo como, asimismo, el de trayecto, quedarán comprendidos dentro de las contingencias que la citada Ley N° 16.744 contempla y le darán derecho a las prestaciones correspondientes. Las incapacidades y muertes provocadas por dichos accidentes se excluirán para efectos de determinar la siniestralidad efectiva de la entidad empleadora a que se refiere el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, el Fondo de Cesantía Solidario pagará las cotizaciones de pensiones de los trabajadores, que se encuentren haciendo uso del permiso. Estas cotizaciones se calcularán sobre el monto de la prestación que le corresponda al trabajador por aplicación del inciso primero del artículo 2° o del artículo 4°, de esta ley, según corresponda.

Durante el período del permiso, a los trabajadores afectos a él les será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 20 de la ley N° 19.728.

Durante el período de permiso pactado el trabajador mantendrá el derecho a las asignaciones familiares de que fuere beneficiario, por los mismos montos que estaba recibiendo a la fecha de inicio del permiso para capacitación.

**Artículo 6°.-** El financiamiento de los cursos de capacitación contratados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo que se impartan a los trabajadores conforme a este título, serán financiados con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728, los que serán puesto a disposición del referido servicio por parte de la Administradora de Fondos de Cesantía de acuerdo al procedimiento que establezca la Superintendencia de Pensiones mediante norma de carácter general. Dentro de estos cursos se considerarán comprendidas las acciones a que se refiere el inciso 3° del artículo 1° de la ley N° 19.518.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a través de resolución visada por la Dirección de Presupuestos, fijará el valor máximo por hora de capacitación y la duración mínima de los cursos y acciones de capacitación para efectos del presente título.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las empresas que se encuentre afiliadas a un organismo técnico intermedio para capacitación del artículo 23 de la Ley N° 19.518, y que cuenten con excedentes, deberán financiar íntegramente los

cursos a que accedan sus trabajadores en virtud de este título. Sólo en el caso, que se agotaren dichos excedentes o fueren insuficientes para financiar totalmente el curso de capacitación, los trabajadores de las empresas afiliadas podrán acceder al financiamiento que regula el inciso primero de este artículo.

La compra de cursos por parte de los organismos técnicos intermediarios para capacitación con cargo a los excedentes ya señalados, se efectuará de acuerdo a los procedimientos regulares establecidos para estas operaciones y se sujetarán a la normativa común.

Si los aludidos excedentes no se utilizaren en la modalidad de capacitación que trata este título o, que luego de su uso, quedaren nuevos remanentes, todos ellos, obligatoriamente y sólo para la vigencia de la presente Ley, deberán ser destinados exclusivamente por el organismo técnico intermedio para capacitación a programas de becas de capacitación, en los términos y condiciones establecidos en el Decreto Supremo N° 122, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus modificaciones.

Se entenderá por excedentes para estos efectos todos aquellos remanentes de aportes de las empresas afiliadas a un organismo técnico intermedio para capacitación, que al segundo año, figuren en las cuentas de excedentes de capacitación y en la cuenta de excedentes de reparto que al efecto éste mantiene, reguladas por el decreto supremo N° 122, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sus modificaciones.

**Artículo 7°.-** Los cursos de capacitación serán ejecutados por los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional de Capacitación y Empleo que consigna el artículo 12 del Estatuto de Capacitación y Empleo, así como por otras entidades acreditadas ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, para los efectos de las acciones contempladas en el inciso 3° del artículo 1° de la ley N° 19.518. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo realizará las compras de los cursos de acuerdo a lo establecido de la Ley N° 19.886 de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios. No obstante lo anterior, dicho Servicio podrá eximirse de consultar el Catálogo Electrónico administrado por la Dirección de Compras y Contratación Pública, sin necesidad de acreditar condiciones más ventajosas en los términos señalados en el artículo 15° del Decreto Supremo N° 250 de 2004, del Ministerio de Hacienda, y podrá acudir a la contratación directa de los Organismos Técnicos de Capacitación mediante resolución fundada de su Director Nacional, siempre que se cumpla que en el catálogo electrónico antes mencionado, no existiere oferta suficiente, esto es, no existen los cursos demandados o los Organismos adjudicados no poseen la capacidad física e

infraestructura para cubrir las necesidades de capacitación de los beneficiarios de este título.

Los cursos de capacitación que regula este título serán incompatibles con aquellos que pudieren otorgarse a los beneficiarios establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 19.518, mientras dure la ejecución de los mismos.

Corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo las funciones señaladas en la ley N° 19.518, en especial la establecida en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, con respecto a los organismos técnicos de capacitación y a los organismos técnicos intermedios para capacitación para la adecuada aplicación de este título, pudiendo aplicar las sanciones establecidas en la mencionada ley y su Reglamento.

Con todo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, podrá impartir normas técnicas respecto de la ejecución de las acciones de capacitación establecidas en el presente título.

**Artículo 8°.-** Los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine dentro del mes de retorno a labores, luego de haber gozado de uno o más meses del permiso a que se refiere este título, mantendrán su derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, siempre que a la fecha del primer mes de permiso hayan cumplido con los requisitos de acceso establecidos en el artículo 24 de la ley N° 19.728. Para todos los efectos legales se entenderá que cada mes de permiso pactado a que se refiere esta ley, equivale a un mes de prestaciones del Seguro Obligatorio de Cesantía de la ley N° 19.728.

Los trabajadores que sean despedidos por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo dentro del mes inmediatamente siguiente al quinto mes de permiso, tendrán derecho al sexto y séptimo pago establecido en el artículo 25 de la ley N° 19.728, siempre que a la fecha del quinto pago de la prestación, la tasa de desempleo supere el promedio a que condiciona los referidos pagos el inciso tercero del mismo artículo 25 y cuenten con al menos 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del inicio del permiso.

**Artículo 9°.-** Las partes podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo las controversias que se deriven de la aplicación del artículo 1° de esta ley.

## **Título II**

### **Retención y Capacitación de Trabajadores**

**Artículo 10.-** Aplícanse transitoriamente, a los contribuyentes a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 20.326, que no hayan reducido el número de sus trabajadores dependientes, respecto del número de aquellos que mantuvieron contratados en el mes de abril de 2009, las siguientes reglas relativas a los créditos por gastos de capacitación:

a) Prorróguese por el período a que se refiere el artículo 17 de esta ley, la vigencia del crédito por gastos de capacitación establecida en el inciso primero del artículo 6° de la Ley N° 20.326, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final de esta última disposición legal;

b) Para los efectos de determinar el crédito por gastos de capacitación del artículo 6° de la Ley N° 20.326, no se considerará el límite establecido en el literal iii), de la letra a), de dicho artículo.

Se entenderá cumplido el requisito establecido en el inciso primero de este artículo, relativo a la mantención del número de trabajadores, cuando el resultado de la suma del número de los trabajadores dependientes del contribuyente, que han permanecido contratados todo el mes, en los tres meses anteriores a aquél en que se pretenda efectuar la imputación, dividido por "3", sea igual o mayor que el referido número de trabajadores del mes de abril de 2009.

**Artículo 11.-** Los contribuyentes que cumplan con el requisito dispuesto en el artículo anterior, tendrán derecho a un crédito equivalente a dos y media (2,5) veces el monto mensual del crédito por gastos de capacitación, determinado conforme a dicho artículo y a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 20.326, en lo que corresponde, en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes cuyas remuneraciones, del mes respectivo, no hayan excedido de \$380.000. Para los efectos de determinar este límite, se considerarán las remuneraciones imponibles a que se refiere la Ley 19.518 y sus normas reglamentarias, del mes que corresponda a la declaración en que se efectúa la deducción.

El crédito determinado conforme a este artículo se imputará a los pagos provisionales mensuales obligatorios que deban declararse y pagarse en el mes respectivo, a continuación del crédito determinado conforme al artículo 6 de la Ley N°20.326. Si de la imputación mensual del crédito establecido en este artículo resultare un remanente, éste no podrá imputarse

contra obligación tributaria alguna ni se tendrá derecho a su devolución.

El monto de los pagos provisionales mensuales que se haya pagado con el crédito a que se refiere este artículo, no se considerará ingreso para todos los efectos legales. La suma de dichos pagos provisionales efectuados en el año calendario o período de balance, se imputará al impuesto a la renta de Primera Categoría del período respectivo, a continuación de los pagos provisionales pagados con el crédito a que se refiere el artículo 6 de la ley 20.326 y del crédito por gastos de capacitación establecido por la ley 19.518, según corresponda. Si con motivo de dicha imputación resultare un remanente de pagos provisionales pagados con el crédito establecido en este artículo, dicho remanente no podrá imputarse a impuesto alguno ni se tendrá derecho a su devolución.

**Artículo 12.-** Los contribuyentes que se acojan a las disposiciones de este título, las Administradoras de Fondos de Pensiones, el Instituto de Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, proporcionarán al Servicio de Impuestos Internos, en la forma y plazo que este establezca mediante resolución, la información que requiera para los efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos por este título.

**Artículo 13.-** La imputación maliciosamente indebida del crédito a que se refiere el artículo 11 de esta ley se sancionará en la forma prevista en el inciso primero, del número 4, del artículo 97 del Código Tributario, sin perjuicio de la obligación del contribuyente de enterar los impuestos que hubiesen dejado de pagarse por dicha imputación indebida, ello más los reajustes, intereses y multas respectivas, todos los cuales podrán ser girados por el Servicio de Impuestos Internos de inmediato y sin trámite previo. Para efectos de su determinación, restitución y aplicación de sanciones, los referidos impuestos que hubiesen dejado de pagarse se considerarán como un impuesto sujeto a retención o recargo y les serán aplicables las disposiciones que al efecto rigen en el Código Tributario.

La reclamación que se deduzca en contra de la liquidación o giro que practique el Servicio de Impuestos Internos, respecto de los impuestos, intereses y multas a que se refiere este artículo, se sujetará al procedimiento general establecido en el Título II del Libro III del Código Tributario.

### **Título III**

#### **De los incentivos al Precontrato y a la Capacitación de Trabajadores**

**Artículo 14.-** Los gastos efectuados en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la ley 19.518, por 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 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán ser descontados del monto de los pagos provisionales mensuales obligatorios que deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de la presente ley. Sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que establecen los artículos 36 de la ley 19.518 y 6 de la ley 20.326, las cantidades cuya deducción se autoriza mediante este artículo no podrán exceder de una suma máxima equivalente al cero coma veinticinco por ciento (0,25%) de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes. El descuento establecido en este artículo no se considerará para los efectos de determinar la suma máxima de uno por ciento a que se refieren los citados artículos 36 de la ley 19.518 y 6 de la ley 20.326.

Para acceder a lo dispuesto en este artículo, los contratos de capacitación de los eventuales trabajadores señalados, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) no podrán exceder en total de seis meses dentro del mismo año calendario, incluidas sus prórrogas;

b) deberán incluir gastos de traslado y alimentación, los que, en su conjunto, no podrán exceder del diez por ciento (10%) de los gastos descontables de acuerdo a este artículo;

c) deberán incluir gastos necesarios para cubrir los accidentes que puedan experimentar los eventuales trabajadores con motivo de su asistencia a los programas de capacitación, sin que aquellos puedan exceder del cinco por ciento de los gastos descontables a que se refiere este artículo.

Con todo, los eventuales trabajadores contratados bajo la modalidad a que se refiere este artículo, no podrán superar en el mes respectivo, el cincuenta por ciento (50%) de la dotación permanente de trabajadores de la empresa contratados durante todo el mes anterior a aquel en que se efectúe el descuento.

## **Título IV**

### **Potenciamiento del Acceso al Fondo Solidario de Cesantía**

**Artículo 15.-** Para efectos del cumplimiento de los requisitos establecidos en la letra a) del artículo 24 de la Ley N° 19.728, en el caso de trabajadores con contrato a plazo, obra, trabajo o servicio determinado, se entenderán como acreditadas al Fondo de Cesantía Solidario las cotizaciones, continuas o discontinuas, enteradas a la Cuenta Individual por Cesantía durante los 24 meses anteriores al 1 de mayo de 2009.

## **Título V**

### **Disposiciones Finales**

**Artículo 16.-** La presente ley, salvo lo dispuesto en los artículos 17 y 18, entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el diario oficial y regirá por un plazo de 12 meses contados desde su entrada en vigencia. Con todo, las licitaciones, contratación directa y/o suscripciones de convenios y demás actos administrativos necesarios para la aplicación del Título I podrán efectuarse o dictarse desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Los permisos del Título I de la presente ley, no se podrán pactar por un período que exceda la vigencia de esta ley. Sin embargo, los trabajadores que al momento del término de vigencia de esta ley se encuentren haciendo uso del permiso a que se refiere el artículo 1°, podrán terminar el curso de capacitación que se encuentren cursando y recibirán el pago de la prestación del mes correspondiente.

**Artículo 17.-** Lo dispuesto en los Títulos II y III regirá respecto de los pagos provisionales mensuales obligatorios que deban declararse y pagarse en los doce meses siguientes al de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

**Artículo 18.-** Reemplázase, a contar de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial, en el inciso final del artículo 11 de la ley N° 20.338, la oración que sigue a la palabra "empleadores" por la siguiente: "de los órganos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 18.575 y las entidades en que el Estado o sus instituciones o empresas tengan aportes o representación igual o superior al 50%.

**Artículo Transitorio.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, durante el año 2009, se financiará con cargo a los presupuestos vigentes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Salud, según corresponda. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria Tesoro Público de la ley de Presupuestos vigente, podrá suplementar dichos presupuestos, en la parte que no sea posible financiar con sus propios recursos.

A contar de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial y hasta su término de vigencia establecida en el inciso primero del artículo 16, increméntese en 45 cupos la dotación máxima de personal del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.”.

Dios guarde a V.E.,

**MICHELLE BACHELET JERIA**  
Presidenta de la República

**ANDRÉS VELASCO BRAÑES**  
Ministro de Hacienda

**CLAUDIA SERRANO MADRID**  
Ministra del Trabajo  
y Previsión Social