



Certificación del pago de remuneraciones y de cotizaciones previsionales

Para las empresas constructoras, así como para contratistas y subcontratistas, resulta esencial que la Dirección del Trabajo efectúe su labor de certificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de manera rápida, eficiente y confiable. La Cámara Chilena de la Construcción ha prestado toda su colaboración para estudiar este tema y proponer medidas efectivas que solucionen los problemas que el sistema actual presenta. Una primera conclusión, es que aparece como impostergable la implementación de mecanismos electrónicos que permitan optimizar las tareas que cumple este servicio.

I. Introducción

En la actualidad, las empresas constructoras que requieren acceder a estados de pago, solicitar devolución de garantías, presentarse a propuestas o licitaciones de obras o faenas o cuando terminan un contrato de trabajo por decisión del empleador, deben acreditar el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, el cumplimiento de condiciones de higiene y seguridad y de las cotizaciones previsionales, aspectos que requieren de un proceso de certificación por parte de organismos fiscalizadores del Estado. Por otra parte, para formalizar ciertas decisiones, como el despido de un trabajador, la legislación exige a los empleadores estar al día en el pago de las remuneraciones y las cotizaciones previsionales. Esto es válido no sólo para sus trabajadores directos, sino también para aquellos que laboran para empresas contratistas o sub-contratistas que prestan servicios a las constructoras.

Estas certificaciones son realizadas por la Dirección del Trabajo, a través de su Departamento de Fiscalización, servicio público que, siempre que no existan observaciones, tarda como mínimo 5 días hábiles en emitirlo.

La necesidad de contar con este tipo de certificados de manera oportuna e inmediata no puede ser resuelta hoy en día por ninguna de las instituciones del sistema de seguridad social que recaudan las cotizaciones, salvo de manera inorgánica y parcial y con un retardo de hasta 35 días después de cumplido el plazo límite para que los empleadores hayan enterado las cotizaciones. Adicionalmente, estos trámites deben realizarse en cada una de las entidades previsionales o de salud, al no operar un ente centralizador que disponga esa información y tenga la facultad para emitir ese tipo de certificados.

En la actualidad, las cotizaciones del sistema provisional ingresan a través de la modalidad manual, debiendo las entidades del sector previsión digitar mensualmente alrededor de dos millones cuatrocientos mil registros, a partir de la información de los formularios en papel

que hacen llegar los empleadores, de un total de dos millones ochocientos mil cotizantes. Asimismo, las empresas solicitan casi 109.000 certificados por año, con lo cual el costo anual de atender administrativamente el actual sistema de expedición de certificados bordea los mil quinientos millones de pesos (más de US\$ 2 millones). Ante este sistema caro, lento e ineficiente, se estima que ciertos mecanismos existentes como la Recaudación de Planillas Previsionales a través de métodos de recaudación electrónica¹, pueden servir de base para contribuir a modernizar los procedimientos y sistemas utilizados para emitir los certificados requeridos. Se podría así disminuir el ciclo de certificación y recepción de los recursos, cuya duración puede poner en serios aprietos financieros a las empresas que trabajan mediante subcontratos en el país, en particular en el área de

la construcción.

Por lo anterior, la Cámara Chilena de la Construcción solicitó a la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social CIEDESS², un estudio de consultoría cuyo objetivo es analizar las necesidades que tienen las empresas constructoras contratistas y subcontratistas del país, de certificar sus pagos de nómina y previsión, analizar las opciones existentes y costos que para las empresas representa el sistema existente, identificar las alternativas de solución, proponiendo las bases para el diseño de un nuevo sistema y un plan para su implementación. Este informe muestra los antecedentes fundamentales recogidos por ese estudio, así como los desarrollos posteriores al mismo en cuanto gestiones realizadas con la Dirección del Trabajo.

1 Servicios actualmente ofrecidos por la CCAF de Los Andes, Previred, INP y otras entidades.

2 Entidad que forma parte de la ReOd Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

Recuadro N° 1: Ámbito Legal

a) Certificación exigida para requerir estados de pagos de instituciones fiscales

La Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone en su Título VI, «De las Denuncias y Fiscalizaciones», y específicamente en su artículo 43, inciso segundo, que «Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión, mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente.

El mismo cuerpo legal agrega que es el Director del Trabajo el funcionario que está facultado para autorizar que los certificados a que se refiere tal artículo, expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio del contratista, tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualesquiera sea el lugar en que se desarrollen, facultad que puede delegar en el Inspector del Trabajo respectivo.

De lo anterior, se deduce la obligación de solicitar a la Inspección del Trabajo que corresponda, según el domicilio de la obra o faena, la certificación del cumplimiento de las obligaciones tanto laborales como previsionales.

La necesidad de cumplir con las obligaciones previsionales es particularmente importante en el sector de la construcción, ya que por su naturaleza, los trabajadores se exponen a mayores índices de accidentabilidad que en otros sectores de la economía. A causa del incumplimiento de los pagos previsionales, eventualmente aquellos trabajadores que sufran accidentes del trabajo,

Continuación Recuadro N° 1

arriesgan perder sus coberturas de salud y previsión. Así, en el caso del sistema de accidentes del trabajo, por ejemplo, el trabajador no pierde su cobertura por la simple mora de la empresa, pero transcurridos seis meses, la empresa es eliminada como adherente, caso en el cual el trabajador queda absolutamente desprotegido.

La certificación se traduce en un documento emanado de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo que da cuenta, a petición de la parte solicitante, de la situación laboral y previsional de la Empresa en su obra, faena, establecimiento, o sucursal de la misma, por un período determinado.

El documento emitido se denomina «Certificado de Obra », siendo expedido a contratistas y subcontratistas, señalando si ellos tienen o no reclamos pendientes por remuneraciones de su personal. Además, se indica la situación previsional de los trabajadores de la obra o faena, y si la empresa tiene pendiente multas administrativas en la obra por la que se solicita certificación o de obras que esté ejecutando o haya ejecutado el contratista.

En particular, son 3 los motivos por los cuales se solicitan certificados de obra:

- i)** Certificados que se otorgan a los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales, y de las personas jurídicas creadas por ley en que el Estado tenga aporte de capital, para dar curso al primer o último estado de pago y a los estados intermedios.
- ii)** Para dar curso a estados de pago y devolución de garantías solicitados por empresas, contratistas o sub-contratistas para ser presentados a entes privados.
- iii)** Para presentarse a propuestas o licitaciones de obras o faenas, sean estas fiscales, municipales o particulares y certificados que se otorgan para inscripción como contratistas.

Estos certificados deben señalar que, en el aspecto laboral, el empleador no tiene reclamos pendientes por concepto de remuneraciones de su personal. Para estos efectos se considerarán todos los reclamos administrativos, independiente cual sea el concepto reclamado y, con relación a las denuncias administrativas y otras comisiones, éstas sólo se considerarán si el concepto denunciado es no pago de remuneraciones.

En relación con los certificados que se otorgan para dar curso a estados de pago y devolución de garantías solicitados por empresas contratistas o subcontratistas para ser presentados a entes privados, no existe obligación legal de certificar ante el mandante o dueño de la obra, sobre su situación laboral y previsional. Sin embargo, la práctica ha demostrado que la certificación reporta beneficios para el mandante o dueño de la obra, al cerciorarse que sus contratistas y subcontratistas nada adeudan y por lo tanto no se arriesga a asumir responsabilidad subsidiaria alguna.

Continuación Recuadro N° 1**b) Marco legal referido a los despidos de trabajadores**

En concordancia con la obligación de certificación que dispone la Ley Orgánica de la Inspección del Trabajo, ya descrita, se encuentra - aunque es una disposición general y no solo para los casos comprendidos en la disposición ya comentada - el artículo 162 del Código del Trabajo, que en sus incisos quinto y siguientes dispone:

«Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

En cuanto a lo señalado en el precepto transcrito, respecto que al despedir a un trabajador no habiendo efectuado el integro de las cotizaciones previsionales no se producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, es necesario señalar que esta disposición fue introducida por la denominada Ley Bustos, N° 19.631, publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999.

2. Diagnóstico

Los aspectos más relevantes sobre el problema de la emisión de certificados serían, por un lado, la materia objeto de protección por la ley y, por otro, los problemas que presenta la situación actual. De este análisis es posible inferir algunas conclusiones que permiten estimar los caminos de solución posibles de ser implementados.

a) Materia cautelada

Las certificaciones que señala el DFL 2 de la Dirección del Trabajo tienen por objetivo cautelar, por una parte, el cumplimiento de los compromisos laborales de los empleadores

y, por otra parte, el cumplimiento del pago de las cotizaciones previsionales retenidas a los trabajadores. La oportunidad que brinda la legislación para realizar la fiscalización se genera cuando el contratista requiere acceder a un estado de pago de la obra, sea ante entes fiscales o con aporte del Estado. Oportunidades similares -como la certificación del cumplimiento completo de las cláusulas de un contrato- son utilizadas por las empresas del sector privado, que solicitan estas certificaciones para cautelar la responsabilidad subsidiaria que por ley les corresponde.

Dado que los incumplimientos en esta materia de hecho existen, parece razonable que la autoridad utilice la herramienta que le da la ley para verificar su cumplimiento, ya que la empresa fiscalizada estará más dispuesta a cumplir con sus deberes laborales.

El problema que se presenta está en los instrumentos que permiten protegerla, los cuales no son del todo expeditos. Se requiere un cambio en la forma de enfrentar la situación, tanto de parte de la Dirección del Trabajo como de las empresas constructoras.

b) Problemas del sistema

Las solicitudes de las empresas contratistas y subcontratistas para obtener los certificados de tipo laboral y provisional presentan varios problemas, los que se enumeran a continuación clasificados en 4 categorías:

i) Legales

- La legislación actual es poco flexible para la obtención de la certificación previsional. Se obtiene sin objeciones cuando, además de la aplicación de la auditoría previsional, no existen denuncias o reclamos pendientes. Cuando éstas existen, quedan registradas en el informe dando motivos a que el mandante tome algún tipo de medidas como retención de un porcentaje del monto del estado de pagos o decida postergar su pago.

ii) De Ámbito Global

- No existe un registro nacional de certificados. Las Carpetas de cada inspección sólo son conocidas y utilizadas por los fiscalizadores correspondientes a esa jurisdicción.
- El procedimiento aplicado no es estandarizado.
- El procedimiento utilizado tiene muchos componentes manuales. Gran parte del análisis de la información es realizado manualmente o ingresando los datos a planillas del cálculo computacional.
- Errores y demoras en certificar retardan los pagos.

iii) De Plazo

- La recepción de solicitudes puede ser lenta, en razón de los procedimientos antes mencionados.
- Retardo en la emisión de certificados, como consecuencia del escaso soporte tecnológico con que cuenta la Dirección del Trabajo.

iv) De Proceso

- Confusión en la identidad de los trabajadores, las obras o las empresas.
- Reiteración de problemas en los registros, pese a haber sido solucionados con anterioridad.
- Diferente documentación solicitada en las distintas Inspecciones, lo que dificulta la actuación de las empresas en los procesos de obtención de certificados.

Recuadro N° 2: Procedimientos aplicados en el proceso de certificación**a) Procedimientos realizados por la Dirección del Trabajo para certificar a Contratistas y Subcontratistas.**

Cada empleador debe presentar una solicitud de certificado a la Dirección del Trabajo, utilizando un formulario y especificando uno de los siguientes motivos:

- i) Para postulación a licitación, inscripción de registros, etc.
- ii) Para obtener primer estado de pago
- iii) Para obtener estado de pago que no sea el primero
- iv) Para obtener último estado de pago, devolución de garantías
- v) Para controlar responsabilidad subsidiaria entre particulares
- vi) Para actualizar un certificado de los anteriores
- vii) Para otra finalidad.

El proceso realizado en la Inspección de Trabajo contiene los siguientes aspectos generales:

- i) Las empresas contratistas que requieren certificación, deben llenar el formulario de solicitud N° 30 y cancelar los derechos correspondientes, en una entidad bancaria, (a la fecha \$ 2.200).
- ii) Las empresas contratistas deben presentar las solicitudes en la Oficina de Partes de la Inspección del Trabajo respectiva, junto con una copia del depósito bancario correspondiente al valor del certificado y documentos anexos requeridos según el tipo de certificado solicitado.
- iii) La Oficina de Partes envía la solicitud a la Unidad de Fiscalización, donde es ingresada al Sistema Computacional de la Dirección del Trabajo y se asigna el funcionario que analizará los antecedentes disponibles.
- iv) Si se trata de una obra cuyo mandante es el Fisco, tanto para el inicio de una obra como para el término de ella, el funcionario de la Unidad de Fiscalización asignado programa la visita a terreno. En caso contrario, sólo efectúa análisis de los antecedentes expuestos, de la carpeta disponible en la Inspección, de la Base de Datos del Servicio y de la Base de Datos de Dicom.
- v) El análisis que realiza el funcionario contempla la revisión documental, en la cual se efectúa una comparación utilizando planilla de cálculo, entre las cotizaciones de pensiones con el libro de remuneraciones. En caso de no ser coincidentes, el funcionario solicita aclaraciones al encargado de los trámites en la empresa.
- vi) Además de la revisión documental, se efectúa una revisión a los reclamos y demandas presentadas por los trabajadores que están registradas en la base de datos del Servicio o en Dicom, base que contiene la información de la deuda previsional y multas administrativas registrada en el Boletín de Infractores a la Legislación Previsional y Laboral.
- vii) Finalizada la visita a terreno -cuando corresponde- y/o el análisis de documentos, la Unidad de Fiscalización procede a emitir el documento con la opinión respectiva.

Continuación Recuadro N° 2

b) Proceso de certificación para el finiquito de un trabajador

Si bien la normativa laboral que exige el pago de las remuneraciones y cotizaciones provisionales para proceder a la terminación válida de un contrato de trabajo, no impone actuaciones de responsabilidad de la Dirección del Trabajo, estimamos que, en el marco de este estudio, resulta conveniente revisar las disposiciones que regulan la celebración de finiquitos y la forma como se podrían agilizar estos procedimientos por medios electrónicos.

Para ponerle término a un contrato, el empleador requiere, en términos generales, avisar por escrito al trabajador el término de su contrato de trabajo con a lo menos 30 días de anticipación, debiendo ambos suscribir ante un ministro de fe un documento, denominado finiquito, que requiere la comprobación de que no subsisten obligaciones o cuentas pendientes después del despido. Debe constar también por escrito la renuncia voluntaria o mutuo acuerdo de las partes.

El empleador debe recurrir a todas las entidades previsionales a las que esté afiliado el trabajador, para requerir de cada una de ellas un certificado de pago de cotizaciones, que demuestre que el empleador se encuentra al día con sus obligaciones.

Una vez reunidos estos antecedentes, deben acompañarse al finiquito en la presentación a la Inspección del Trabajo, o a algunos de los ministros de fe, que establece el código, con el objeto que éste certifique el hecho de no existir deudas de ninguna especie con el trabajador, por concepto del contrato de trabajo que los vinculó.

Además, el finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo u otro ministro de fe, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él, según lo dispone el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo.

3. Dimensionamiento del problema actual

Las empresas constructoras, al momento de requerir los estados de pago de las obras, deben presentar a sus mandantes una serie de documentos y/o certificaciones que acrediten que han cumplido - además de las condiciones técnicas propias de la obra que realizan- todas las obligaciones laborales y previsionales que indica la ley.

Por otra parte, la legislación existente, especialmente en razón de la responsabilidad subsidiaria de los mandantes, ha hecho que la certificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, sea hoy en día una práctica extendida y generalizada entre las empresas privadas, ya que al contratar o subcontratar empresas que no están al día en el pago de sus

obligaciones previsionales, la responsabilidad subsidiaria recae en ellos y podrían verse en la obligación de pagar las cotizaciones de trabajadores que participan en su obra, pero que han sido contratados por subcontratistas.

Como se señaló, en la actualidad las empresas demandan casi 109.000 certificados anualmente a lo largo del país. El proceso establecido para su obtención, además de requerir plazos mínimos y trámites que deben realizarse personalmente, tanto por personal de las empresas como de los organismos certificadores, implica cuantiosos costos para el país en estructuras administrativas y el financiamiento que demanda su ejecución. Para efectos de dimensionar el problema, en el siguiente cál-

culo se consideraron los volúmenes de certificados emitidos y los tiempos aproximados que se destinan al proceso de análisis y emisión que fueron entregados por el Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo. Además, se tomó en cuenta información de costos de horas hombre destinados por las empresas constructoras, calculada a partir del supuesto de sueldos mensuales brutos de \$ 300.000 y de otras cifras que fueron recogidas de las propias empresas constructoras, mu-

chos de las cuales destinan mensualmente un empleado a la actividad de certificación en forma exclusiva.

a) Dimensionamiento de volúmenes y costos por certificados emitidos

Las cantidades de certificados emitidos a nivel nacional el año 2002, distribuidos según la causa o tipo, fueron las siguientes:

Tipo de certificación requerida	Número durante 2002
Solicitudes de Inicio/ término de obra:	5.007
Postulación a licitación de obras:	11.813
Para estados de pago:	81.412
Estado de pagos entre particulares:	10.686
Total anual de certificados	108.918
Promedio mensual	9.077

En general, una empresa constructora coordina la obtención de alrededor de 200 certificados al mes, incluyendo en ellos los de sus subcontratistas, debiendo para esto destinar una persona a tal función. Teniendo presente que durante el año 2002 se emitieron 108.918 certificados, se estima que la cantidad de recursos humanos por parte de las empresas cons-

tructoras para atender la certificación de las obras alcanza a 45 personas con dedicación exclusiva durante todo el año.

Con base en la información ya señalada, se estima que el costo anual de atender administrativamente el actual sistema de expedición de certificados bordea los 1.500 millones de pesos, según el detalle que se indica:

Sector	Concepto	Costo (Millones de \$)
Estado	Remuneraciones	960
Empresas contratistas	Derechos de Solicitud	239
	Horas Hombre	162
	Atrasos en Estados de Pago*	96
Total Costos Estimados		1.457

* Se supone un atraso promedio de 1 día por Estado de Pago

Los costos que demanda mantener el sistema actual no son despreciables. Sólo por concepto de remuneraciones del personal de la Dirección del Trabajo, que realiza el análisis de la documentación pertinente, se gastan alrededor de \$ 960 millones al año. Por su parte, las empresas contratistas de tamaño mediano y grande destinan una persona a encargarse de la obtención de certificados, lo que para el total de las empresas del sector tiene un costo estimado de \$ 162 millones al año. Asimismo, las empresas gastan al año alrededor de \$ 239 millones como arancel para solicitar los certificados.

Por otra parte, como consecuencia de los atrasos en la obtención de Certificados de Obras, se producen retardos para obtener los respectivos estados de pago pudiendo generarse un perjuicio económico avaluado en alrededor de \$ 96.000.000, partiendo del supuesto que exista un día de atraso por cada estado de pago³.

b) Dimensionamiento de los plazos requeridos por certificados emitidos

Respecto de los plazos para obtener los certificados, las empresas constructoras consultadas, en general, señalan que los tiempos establecidos se cumplen y, si se retrasan, lo hacen en tres a cuatro días. No obstante, como se trata de una cadena de responsabilidades subsidiarias, los subcontratistas deben solicitar primero sus certificados, los cuales son acompañados posteriormente por los contratistas al solicitar el certificado de la obra, lo cual retrasa todo el proceso, aún cuando se cumplieran todos los plazos, lo que, como se ha comentado, no es siempre así. La mayoría de las dificultades para su obtención se concentran en los subcontratistas que no tienen la organización de los contratistas, carecen de personal dedicado a la obtención de los certificados y no disponen del tiempo suficiente para solicitarlo.

Las empresas socias de la Cámara Chilena de la Construcción de mayor envergadura, a través de una encuesta realizada por CIEDESS en enero de 2003, manifestaron respecto de este tema, las siguientes opiniones, según su experiencia:

Item	Nº	Porcentaje
Encuestas recibidas	47	100%
Exigen certificado a subcontratistas	41	87%
Requieren certificación por petición del mandante	40	85%
Tienen problemas con certificación	26	55%
Problemas con subcontratistas por la certificación	33	70%
Promedio de mensual de certificados por empresa	14,7	31%
Promedio de subcontratistas por obra	22	46%

³ Este cálculo ha sido realizado considerando las siguientes condiciones: afecta a todos los estados de pago y a la totalidad de las obras que realizan trabajos para el MOP y el MINVU, se ha utilizado la tasa de captación enero de 2003 y los montos presupuestados para el año 2003 por estas entidades. Esta cifra puede variar considerablemente de acuerdo a la tasa utilizada. Si se utiliza la tasa de colocación del sistema bancario esta cifra puede llegar casi al triple.

La experiencia de las empresas constructoras indica que hay un alto porcentaje de problemas para la obtención de sus certificaciones de obras, a los cuales, en muchos casos deben agregarse los problemas de sus subcontratistas. Esto es particularmente importante debido a que el promedio de contratis-

tas por obra es de 22 y que cada empresa debe obtener un promedio de casi 15 certificados de obras mensuales.

En cuanto a las demoras en obtener los certificados, las respuestas fueron:

Tiempos entrega certificado	Nº respuestas	Porcentaje
Menos de 5 días	4	9%
Entre 5 y 10 días	27	57%
Entre 10 y 20 días	11	23%
Más de 20 días	1	2%

Por otra parte, en opinión de las empresas consultadas, las causales de las demoras por parte de la respectiva Inspección del Trabajo serían las siguientes:

Causal	Nº respuestas	Porcentaje
Retraso de la Inspección	20	63%
Falta de actualización de datos	8	25%
Errores en los datos	11	34%
Confusión de datos	4	13%

Mientras, los problemas de los subcontratistas para obtener las respectivas certificaciones se deberían a:

Problema señalado	Nº respuestas	Porcentaje
Problemas laborales varios (contratos, seguridad, higiene)	10	32%
Presentan multas o demandas pendientes	7	23%
Desorden administrativo retrasa la certificación	6	19%
Atraso o no pago de cotizaciones previsionales	3	10%
Demora en efectuar los trámites ante la Dirección del Trabajo	3	10%
No acostumbrados a estas exigencias	2	6%

4. Soluciones Planteadas

En el diseño de estas soluciones se han tomado en consideración la experiencia previa de otras entidades y organismos del Estado que han desarrollado soluciones exitosas a través de Internet para modernizar su gestión y poner más cerca de sus usuarios los respectivos servicios que ellos entregan.

Particular mención merece el Servicio de Impuestos Internos, la Tesorería General de la República, el Servicio de Registro Civil, el Servicio Nacional de Aduanas y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, organismos que han incorporado tecnología y hoy ofrecen a los usuarios la posibilidad de realizar trámites al instante en forma electrónica, utilizando el computador personal de la casa o de la oficina.

Para lograr una completa modernización del proceso de Certi-

ficación de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales, se plantea una automatización que aproveche las instancias que actualmente existen para la verificación de los estados de las obras en terreno a través de las Mutuales de Accidentes del Trabajo, verificación de la existencia de contratos de trabajo por la Administradora de Fondos de Cesantía y la formalización o comprobación del pago de las remuneraciones utilizando los mecanismos del Servicio de Impuestos Internos o como una nueva función de la propia Dirección del Trabajo. A esto se agrega la información del pago de cotizaciones que mantienen las entidades encargadas de la previsión, cajas de compensación, Mutuales y entes recaudadores de cotizaciones previsionales por vía electrónica.

FUNDAMENTA es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente.

Para acceder a FUNDAMENTA y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a: **www.camaraconstruccion.cl**

Director responsable: Felipe Morandé L.

Sin perjuicio de lo anterior, y tomando en consideración la dificultad que implica llevar a la práctica el modelo de solución antes señalado, la Cámara Chilena de la Construcción y la Dirección del Trabajo se encuentran estudiando tanto los aspectos técnico-informáticos como los normativos para poder implementar, en una primera etapa, la entrega por medio electrónicos de aquellos certificados que no requieren inspección por parte de funcionarios de dicha repartición pública. De la misma manera, la Dirección del Trabajo ha recibido un importante apoyo del Gobierno, incorporándose la primera etapa de entrega de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y provisionales en el proyecto de «Ventanilla Única»,

destinado a desburocratizar aquellos órganos de la Administración del Estado cuyas demoras en la entrega de documentos afectan de mayor manera los particulares.

El acuerdo de cooperación entre la Cámara Chilena de la Construcción y la Dirección del Trabajo permitirá, por un lado, que de manera gradual se implementen mecanismos electrónicos que permitan optimizar la labor de fiscalización y control de esta Dirección, mientras que, para los particulares, significará una importante reducción en los plazos de obtención de estos documentos, así como otorgará mayor certeza y exactitud a los documentos obtenidos.