



Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN

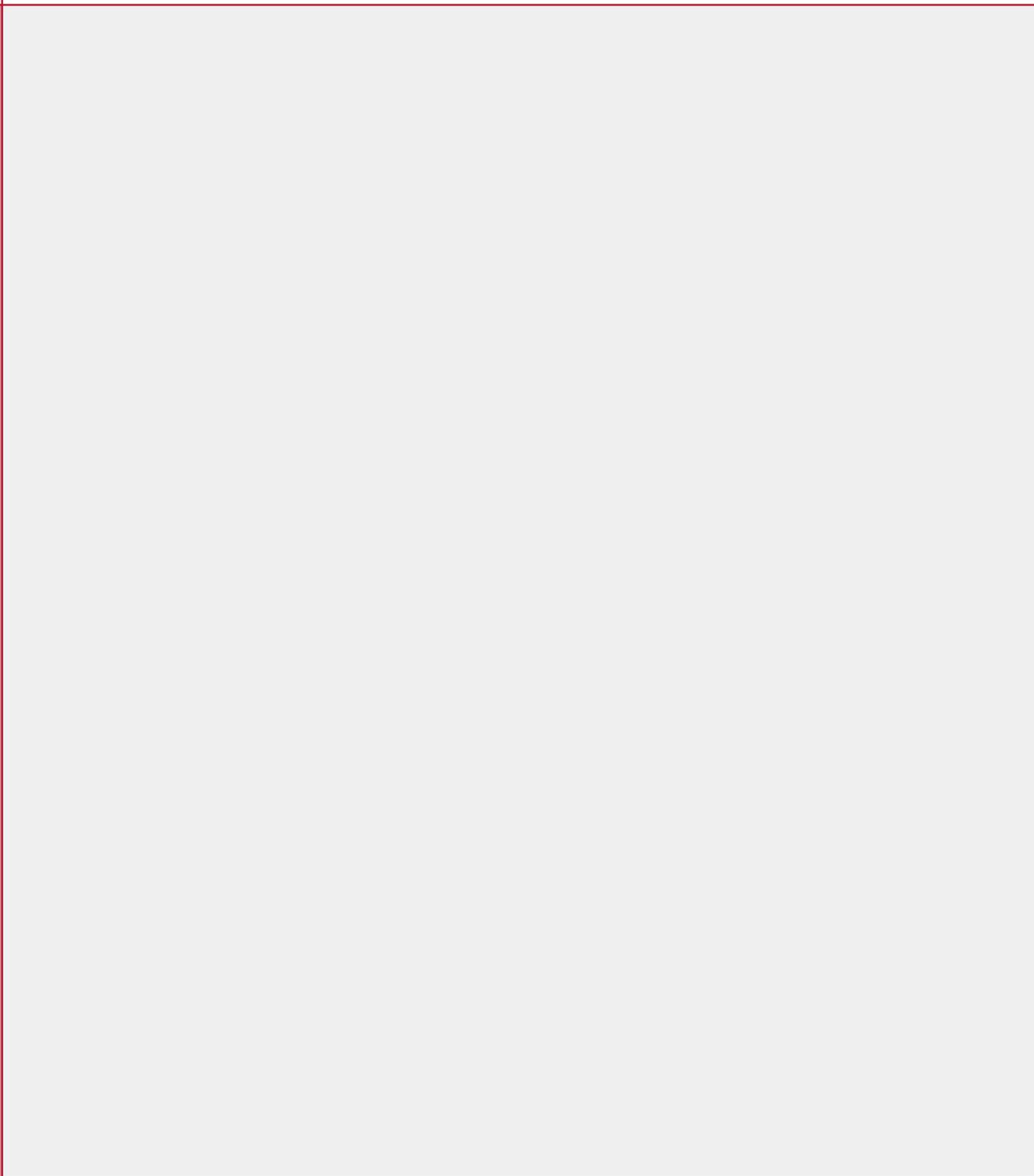
9

marzo 2010

Causal de Despido “Caso Fortuito o Fuerza Mayor” Dictamen N° 1.412/021 de la Dirección del Trabajo

Ampliación Porcentaje Aumentos de Contratos de Obras Públicas en Zona de Catástrofe

Procedimiento del Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra



Causal de Despido “Caso Fortuito o Fuerza Mayor”

Dictamen N° 1.412/021 de la Dirección del Trabajo

RESUMEN EJECUTIVO

El día 19 de marzo de 2010 la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 1412/021, sobre la aplicación de la causal de despido contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, “Caso fortuito o fuerza mayor”, especialmente en lo que dice relación con su utilización a raíz del terremoto sufrido en la zona centro-sur de Chile el 27 de febrero pasado.

El dictamen señala que, para la correcta aplicación de la mencionada causal de terminación del contrato de trabajo deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos:

- a.** Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto.
- b.** Que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos.
- c.** Que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.
- d.** Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora.

Por otra parte, y según se señala en el dictamen, una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

Finalmente, se concluye por la Dirección del Trabajo que sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos ya señalados.

ANÁLISIS PARTICULAR

Como consecuencia de los despidos que han tenido lugar a raíz del terremoto y tsunami que afectó al país el 27 de febrero pasado, la Dirección del Trabajo emitió un Dictamen señalando su punto de vista respecto de la utilización de la causal de término de contrato de trabajo contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, “Caso fortuito o fuerza mayor”.

Señala el referido Dictamen que, como resulta lógico esperar por la magnitud del terremoto y posterior tsunami, muchas empresas y sus instalaciones han resultado afectadas en diferentes grados, generando dificultades para su operación, las que, en algunos casos, incluso hacen imposible continuar con las actividades productivas en forma definitiva.

Indica el Dictamen, que la Dirección del Trabajo ha constatado un fuerte incremento del uso de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, por lo que, en uso de sus facultades, ha decidido pronunciarse acerca de los requisitos que justifican la aplicación de tal causal, especialmente porque ésta no da lugar a indemnización por años de servicios.

Así las cosas, y en concordancia con la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en Dictamen N° 4055/297 del año 2000, en opinión de ese Orga-

nismo Fiscalizador, para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- a. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.
- b. Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.
- c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Añade el Dictamen, que a los requisitos señalados cabe agregar un cuarto, cual es que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto.

Para aclarar lo que el fiscalizador entiende por cada uno de los requisitos para que opere la causal se hace la siguiente interpretación de la normativa, dejándose constancia que se trata sólo de una interpretación, y no del análisis de casos concretos en que se hubiere aplicado la referida causal de terminación, ya que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para ello.

a. Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto:

Si la justificación de la terminación del contrato de trabajo es el acaecimiento de un terremoto, la exigencia más elemental impone que los daños causados deriven del sismo, pues, de lo contrario, se podría llegar al absurdo que se pudiese despedir utilizando la causal caso fortuito o fuerza mayor por un empleador cuya actividad empresarial se desarrolla en una zona geográfica no alcanzada por el sismo o que, habiéndolo sido, no generó, en las instalaciones específicas, efectos dañinos en su construcción.

b. La inimputabilidad del empleador:

Inimputabilidad significa que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos. La primera circunstancia no se verifica al tratarse de un hecho de la naturaleza. Sin embargo, podría existir responsabilidad de un empleador respecto de los efectos del terremoto causados en las instalaciones de su empresa, por ejemplo si se trata de una instalación mantenida en deplorable estado, con riesgo cierto de deterioro o incluso derrumbe.

En tal caso, y aún sin la ocurrencia del terremoto, no se puede justificar la aplicación de la causal, pues al empleador, en tal evento, le cabía, además de las exigencias legales o reglamentarias ajenas al ámbito laboral, la responsabilidad de mantener el lugar de trabajo en condiciones adecuadas, debiendo haber adoptado, por imposición de la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo *“todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

c. Que el terremoto sea imprevisible:

Que el hecho sea imprevisible, en este caso significa, para la Dirección del Trabajo, que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

Este punto es, tal vez, el que se presenta mayores dificultades en su interpretación, ya que, para el ente fiscalizador, es sabido que Chile es un país que sufre constantemente este tipo de hechos y, por ello, es posible prever la ocurrencia de un terremoto con cierta frecuencia. Manifestación de lo anterior, señala el Dictamen en comento, lo constituyen los numerosos casos de empleadores que, previendo su ocurrencia, **han contratado los seguros por tal contingencia, casos en los cuales no se verifica este requisito**. También supone una señal inequívoca de esa previsión, las exigencias en materia de construcción antisísmica.

En los restantes casos, en que no se hubiere materializado tal previsión, habrá que estar a las circunstancias precisas que se hubieren verificado, pudiendo reputarse la imprevisibilidad ya no del terremoto como fenómeno, pero sí respecto de su intensidad, del todo desusada en ciertas localidades del país.

d. Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles:

Este requisito es interpretado por la Dirección del Trabajo, en concordancia con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, señalando que frente a la contingencia *“no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste”*, pero a un modo tal que *“importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo.”*

La jurisprudencia transcrita implicaría, entonces, que se debe tornar *“inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo”*. Por tal razón, el Dictamen señala que se debe revisar, caso a caso, los aspectos concretos de la faena en cuestión, el proceso productivo que importa, las características de las dependencias en que éste se desarrolla y el papel o labor de los dependientes exonerados en ella.

De tal modo, si existiese la posibilidad de cumplir con la obligación de otorgar el trabajo convenido en el contrato, aunque sea con dificultades, no procede que opere la causal en análisis como modo de extinguir las obligaciones, pues no aparecerá como completamente irresistible el terremoto y sus efectos directos.

Al efecto, se muestra el siguiente ejemplo en el que sí es posible continuar la relación laboral, y no operaría la causal de caso fortuito o fuerza mayor: *“es el caso en que un empleador que hubiere sufrido la destrucción completa de sus instalaciones en una ciudad determinada, pero que tuviere otra u otras instalaciones a las cuales pudiere trasladar a quienes laboraban allí. Será, entonces, indiciaria del carácter resistible del terremoto y sus efectos directos, la viabilidad de la empresa para seguir funcionando. No será inocuo entonces que el empleador disponga de medios necesarios para continuar con la empresa, sea que deriven o no aquéllos, de los seguros que se tuvieren contratados para la contingencia sísmica”*.

Consideración del factor Indemnización por años de servicio y causal de necesidades de la empresa

El Dictamen en comento señala que si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal “*caso fortuito o fuerza mayor*” el pago de una indemnización, esto se debe a que la contingencia en que se funda tal causal le ha generado la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales, por lo que parece razonable que a quien deberá soportar los costos derivados de la contingencia y que le impiden continuar con su actividad, no se le recargue con el pago de indemnizaciones.

No obstante, este mismo argumento sirve a la Dirección del Trabajo para señalar que en tales circunstancias debe actuarse con estrictez en el análisis pues, en tal caso, quien soportará los efectos laborales del terremoto serán los trabajadores, al perder no sólo su fuente laboral, sino también sus indemnizaciones legales.

En este caso, señala el Dictamen, no puede operar la causal si, transcurrido un breve lapso de tiempo, la empresa volviera a funcionar, pero con otros trabajadores. **Por ello, para el caso en que no pudiere cumplirse plenamente con las obligaciones por parte del empleador, pero si reemplazarse ellas por la indemnización que deriva de la aplicación de la causal necesidades de la empresa, se ajusta a derecho la invocación de esta última y no el caso fortuito o fuerza mayor.**

Otras consideraciones respecto de la aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor

El Dictamen N° 1412/021, de 19 de marzo de 2010, que se comenta en este informe jurídico, indica algunas consideraciones importantes de recalcar en caso de recurrirse por el empleador, a esta causal:

- a.** La causal caso fortuito o fuerza mayor se encuentra dentro de aquellas que no dan lugar a indemnización legal, quedando entregado un pago con fines resarcitorios para el trabajador afectado con su aplicación, a la mera voluntad de las partes.
- b.** En cuanto a las formalidades, aplicando lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador pone término al contrato de trabajo aplicando la causal

caso fortuito o fuerza mayor, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada en viada al domicilio del trabajador consignado en su contrato de trabajo, **expresando los hechos en que se funda**. Lo anterior, unido a los elementos constitutivos de todo caso fortuito o fuerza mayor, supone afirmar que la carta de despido deberá bastarse a sí misma en la descripción de hechos que deben cumplir con un estándar específico: ser absolutamente imprevistos, absolutamente irresistibles e inimputables al empleador, debiendo tenerse en cuenta que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido debe acreditarse por el demandado la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, *“sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”*.

- c.** La carta de despido deberá entregarse o enviarse dentro de los seis días hábiles siguientes a la separación del trabajador.
- d.** El empleador, para proceder al despido de un trabajador por aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor, le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Trabajadores sujetos a fuero:

Tratándose de trabajadores aforados, esta causal no se encuentra dentro de aquellas en que el empleador puede fundar su acción de desafuero según se advierte del examen de lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, razón por la cual el fuero se mantendrá vigente y con ello las obligaciones correspondientes.

Vigencia de principios de derecho:

El principio de continuidad de la relación laboral

La aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo que dependen de la sola voluntad del empleador, entre ellas la causal caso fortuito o fuerza mayor, deben

ajustarse estrictamente a los requisitos que las justifican, más aún cuando el cese del vínculo laboral no se verá acompañado de una compensación económica por vía de la indemnización por años de servicios.

Respecto de la suspensión de la relación laboral, el Dictamen señala que dentro de las causas posibles suspensiones están precisamente las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito, y hace referencia a que el propio Código del Trabajo se pone en el lugar de circunstancias graves, incluso calificadas como caso fortuito, que no den lugar a la terminación del contrato, aunque signifiquen dotar al empleador de un mayor poder al momento de extender la jornada de trabajo y/o de ejercer el *ius variandi* respecto de un dirigente o delegado sindical, en ambos casos manteniendo el trabajador el pleno goce de sus derechos laborales.

No hace referencia el Dictamen, a la suspensión temporal del contrato sin goce de remuneración, pero manteniendo el pago de las cotizaciones previsionales y demás derechos laborales, que podría ser una interesante vía a analizar en este caso.

El principio de la buena fe

Este principio, que debe imperar en la celebración de todo contrato, tiene una significación muy especial en el contrato de trabajo.

De acuerdo con la doctrina de la Dirección del Trabajo, resulta aplicable al contrato de trabajo la “buena fe objetiva”, esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte, lo que implica un deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador.

Se trata de un principio que exige un estándar de conducta tanto al empleador como al trabajador. Se ha sostenido, en doctrina que el trabajador atenta en contra de la buena fe, a modo referencial, en el caso de la concurrencia desleal o la revelación de secreto. A su vez, se ha sostenido que el empleador atenta en contra de este principio en la extinción del contrato de trabajo, en los casos de despido abusivo o especialmente injustificado, como sería el caso en el cual un empleador, despidiere a un trabajador aplicando la causal caso fortuito o fuerza mayor a sabiendas que no se verifican los

requisitos exigibles para ello o sin agotar otras alternativas posibles, menos perjudiciales para el trabajador.

Prevención respecto de otros eventos relacionados con el terremoto del 27 de febrero:

Señala el Dictamen en análisis, que una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con el Dictamen N° 1412/021 de 19 de marzo de 20101, para la aplicación de la causal de terminación del contrato de trabajo “caso fortuito o fuerza mayor” contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos:

- a.** Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto
- b.** Que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos
- c.** Que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes
- d.** Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga *la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora;*

Una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto

posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

Sólo es posible, en opinión de la Dirección del Trabajo, invocar la causal del artículo 159 Nº 6, del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en dictamen analizado.

Ampliación Porcentaje Aumentos de Contratos de Obras Públicas en Zona de Catástrofe

I. RESUMEN EJECUTIVO

El Decreto Supremo N° 151 MOP, publicado en el Diario Oficial del día 12 de marzo de 2010, modifica transitoriamente el artículo 106 del Reglamento de Contratos de Obras Públicas, ampliando el porcentaje máximo de aumentos efectivos de un contrato de obra pública establecido en dicho artículo **de 35% a 50%**.

Esta modificación transitoria estará vigente durante el año 2010, siendo aplicable sólo para las Regiones Metropolitana, de Valparaíso, del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule, del Biobío y de la Araucanía, y únicamente para los contratos de obras públicas que se celebren al amparo del D.S. N° 150, del Ministerio del Interior, que declaró zona de catástrofe a las regiones antes indicadas.

II. INTRODUCCION

En el Diario Oficial de fecha 12 de marzo de este año apareció publicado el Decreto Supremo N° 151, del Ministerio de Obras Públicas, de fecha 3 de marzo de 2010, en adelante el D.S. N° 151, que modificó el Decreto Supremo N° 75, del Ministerio de Obras Públicas, de 2004, Reglamento para Contratos de Obras Públicas, en adelante “el D.S. N° 75”, ampliando sólo en las comunas afectadas por el terremoto de fecha 27 de febrero de 2010, el porcentaje máximo de aumentos efectivos que se permite para los contratos de obras públicas establecido en el artículo 106.

III. DESARROLLO

III.1. Ley N° 16.282. En el Diario Oficial de fecha 28 de julio de 1965 fue publicada la Ley N° 16.282, que fija disposiciones para casos de sismos o catástrofes.

La Ley N° 16.282, autoriza al Presidente de la República para que, en casos de sismos o catástrofes que se produzcan en el país y que provoquen daños de consideración en las personas o en los bienes, como fue el caso del terremoto ocurrido el pasado 27 de febrero de 2010, **dicte un decreto supremo**, indicando las comunas afectadas. Lo anterior, permite hacer efectivas medidas excepcionales del Estatuto Administrativo, de las leyes orgánicas de los servicios públicos, de instituciones autónomas o semifiscales, de manera de resolver los problemas de las comunas afectadas por el sismo o catástrofe.

III.2. Decreto Supremo N° 150, de 2010, del Ministerio del Interior. En virtud de la atribución establecida en la Ley N° 16.282 antes referida, se dictó el Decreto Supremo N° 150, de 2010, del Ministerio del Interior y publicado en el Diario Oficial de fecha 2 de marzo de 2010, en adelante “el D.S. N° 150”, que declaró como zonas afectadas por la catástrofe derivada del sismo de fecha 27 de febrero de 2010, a las Regiones de Valparaíso, El Libertador Bernardo O’Higgins, El Maule, Biobío, la Araucanía y Metropolitana.

III.3. D.S. N° 75. El Reglamento para Contratos de Obras Públicas establece en su artículo 106 el porcentaje máximo de aumentos efectivos que un contrato de obra pública puede experimentar, disponiendo al efecto lo siguiente:

*“**Artículo 106.** Los aumentos efectivos de un contrato, provenientes de aumentos de obra, obras nuevas o extraordinarias, modificación de las obras previstas o el empleo de materiales no considerados, no podrán sobrepasar, en conjunto, el 35% del monto inicial del contrato, contabilizando las disminuciones convenidas. Para este efecto, deberá actualizarse el valor inicial del contrato y cada una de sus modificaciones en base a un sistema de reajuste.*

Cumplido el aumento del 35% precitado, deberá procederse a la liquidación del contrato y las obras no realizadas se considerarán obra nueva, debiendo contratarse como tales”.

III.4. Modificación transitoria del artículo 106 aplicable a la zona de catástrofe.

Como se indicó en la Introducción, el D.S. N° 151, mediante un nuevo artículo 7° transitorio, modifica el artículo 106 para las regiones afectadas por la catástrofe derivada del sismo de fecha 27 de febrero de este año, ampliando el porcentaje máximo de aumentos efectivos de un contrato de obra pública establecido en dicho artículo, **de 35% a 50%**.

Para la aplicación de esta modificación transitoria deben cumplirse los siguientes requisitos copulativos:

Sólo para las Regiones Metropolitana, de Valparaíso, del Libertador Bernardo O’Higgins, del Maule, del Biobío y de la Araucanía.

Contratos de obras públicas que se celebren al amparo del D.S. N° 150, que declaró zona de catástrofe a las regiones antes indicadas.

Esta modificación sólo estará vigente durante el año 2010.

IV. CONCLUSIONES

El D.S. N° 151 modifica transitoriamente el artículo 106 del Reglamento de Contratos de Obras Públicas, ampliando el porcentaje máximo de aumentos efectivos de un contrato de obra pública establecido en dicho artículo **de 35% a 50%**.

Esta modificación transitoria estará vigente durante el año 2010, siendo aplicable sólo para las Regiones Metropolitana, de Valparaíso, del Libertador Bernardo O’Higgins, del

Maule, del Biobío y de la Araucanía, y únicamente para los contratos de obras públicas que se celebren al amparo del D.S. N° 150, del Ministerio del Interior, que declaró zona de catástrofe a las regiones antes indicadas.

Procedimiento del Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra

RESUMEN EJECUTIVO

El Decreto Supremo N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 5 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial el 24 de marzo, establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos del “Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra”, previsto en la Ley N° 20.407, de Presupuestos del Sector Público para el año 2010.

En general, el Programa contempla una bonificación a la contratación en las Empresas de hasta el 40% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, con una duración máxima de 4 meses.

Además, el empleador podrá optar a una contribución por el costo de capacitación de los trabajadores contratados de hasta \$50.000, por una sola vez, por cada trabajador. Las empresas que realicen esta capacitación tendrán preferencia al momento de postular al beneficio.

Por otra parte, existen bonificaciones a la contratación en las empresas para beneficiarios egresados del Programa Inversión en la Comunidad; bonificación a la contratación de mano de obra en empresas ubicadas en zonas que se encuentren afectas a declaraciones de emergencia, sismo o catástrofe por la autoridad administrativa; y, bonificación a la contratación de grupos vulnerables o prioritarios, como personas en programas de inserción laboral, desarrollado en conjunto con el Patronato Nacional de Reos y personas con algún grado de discapacidad que se encuentren participando en algún programa desarrollado por Fonadis, entre otros.

ANÁLISIS PARTICULAR

El día 5 de enero de 2010 se dictó el Decreto Supremo N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 24 de marzo.

Este Decreto tiene por objeto establecer los objetivos, líneas de acción y procedimientos del “Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra”, previsto en las glosas 2, 10 y 4 asociadas a la partida 15-01-03-24-03-260 de la Ley N° 20.407 de Presupuestos del Sector Público para el año 2010.

El Programa, que será ejecutado por SENCE, tiene por objeto financiar aportes a la contratación de trabajadores en empresas, con el objeto de fomentar la contratación de trabajadores desempleados, preferentemente jefes de hogar que vivan en regiones y comunas que presenten tasas de desocupación relevantes respecto del promedio del desempleo nacional.

El Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra considera los siguientes componentes o líneas de acción:

a. Bonificación a la Contratación en las Empresas:

Con cargo a los recursos del Programa, se podrá otorgar a los respectivos empleadores una bonificación mensual por trabajador de hasta el 40% de un ingreso mínimo mensual con una duración máxima de 4 meses.

Señala el Decreto, que tendrán preferencia al momento de postular aquellas empresas que contemplen programas de aprendizaje en la empresa o formación básica conducente a la adquisición de nuevas destrezas o habilidades laborales. El empleador podrá optar a una contribución por el costo de capacitación de los trabajadores contratados con cargo a esta línea de hasta \$50.000, por una sola vez, por cada trabajador. Esta capacitación deberá ejecutarse dentro de los 4 meses durante los cuales se paga la bonificación.

Se excluyen de este beneficio quienes perciban ingresos por pensiones de vejez de cualquier tipo, incluidas las derivadas de un sistema de previsión, sin perjuicio de las

compatibilidades que establece la ley N°20.255, sobre “Reforma Previsional”. Tampoco será impedimento el ser beneficiario de las pensiones establecidas en la ley N° 19.123, sobre “Reparación y Reconciliación”.

b. Bonificación a la contratación en las empresas para beneficiarios egresados del Programa Inversión en la Comunidad:

Con cargo a los recursos del Programa se podrá otorgar a los respectivos empleadores una bonificación mensual por trabajador de hasta el 50% de un ingreso mínimo mensual con una duración máxima de 4 meses, los cuales podrán extenderse hasta por 4 meses más, previa solicitud fundada del empleador.

Además, contempla una contribución al costo de capacitación de cada uno de ellos de hasta \$50.000, por una sola vez, la cual, en todo caso, deberá ejecutarse en el primer período de 4 meses.

La calidad de egresado del Programa Inversión en la Comunidad será certificada por el Programa Pro Empleo de la Subsecretaría del Trabajo.

c. Línea para la bonificación a la contratación de mano de obra en empresas ubicadas en zonas que se encuentren afectas a declaraciones de emergencia, sismo o catástrofe por la autoridad administrativa:

Esta línea financia la contratación de trabajadores desempleados cuya residencia se encuentre en zonas afectas a declaraciones de emergencia, sismo o catástrofe. Estas contrataciones deberán realizarse dentro del plazo de vigencia de la respectiva declaración, la que en todo caso deberá constar de un decreto o resolución suscrito por la autoridad competente.

Con cargo a los recursos del Programa se podrá otorgar a los respectivos empleadores una bonificación mensual por trabajador de hasta el 50% de un ingreso mínimo mensual con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

Podrán optar a esta bonificación las empresas que tengan actividades en la zona declarada afectada por emergencia, sismo o catástrofe. De igual manera, se podrá bonificar a empresas que con motivo de sismo o catástrofe se vean en la necesidad

de considerar eventuales reducciones de personal, situación que deberá ser calificada de esta manera por la autoridad regional respectiva.

d. Línea de bonificación a la contratación de grupos vulnerables o prioritarios:

Esta línea contempla una bonificación a la contratación por las empresas de hasta 150 personas en un programa de inserción laboral, desarrollado en conjunto con el Patronato Nacional de Reos, una bonificación para hasta 150 personas con algún grado de discapacidad que se encuentren participando en algún programa desarrollado por Fonadis, y una bonificación para hasta 100 personas beneficiarias del convenio Ministerio del Interior-Fonasa-Minsal, de fecha 10 de diciembre de 2009, aprobado por decreto 906 de 28 de diciembre de 2009, del Ministerio del Interior, que será desarrollado con Conace, quien acreditará la calidad de beneficiario de programas ejecutados por ese Consejo.

Estas bonificaciones incluirán, según las disponibilidades presupuestarias, una bonificación al trabajador por concepto de movilización y colación de \$16.800 y \$21.000 mensuales, respectivamente, por un período de 4 meses, que podrán renovarse por un período de igual duración, por una sola vez.

Operación del Programa

Señala el Decreto Supremo en análisis que la postulación de las empresas a este Programa se efectuará de conformidad a las normas que dicte el SENCE, entidad a la que también corresponderá la verificación de los requisitos de las empresas para postular así como de los trabajadores que causen el beneficio.

En este último caso, la calidad de trabajador desocupado deberá acreditarse mediante el correspondiente certificado emitido por la respectiva Oficina Municipal de Información Laboral o por las instituciones que en la Municipalidad cumplan funciones similares, cuando en la misma no existan las anteriores. El certificado deberá ser emitido con anterioridad a la fecha en que se haga efectivo el contrato.

Respecto del financiamiento del Programa, se hará con cargo a los recursos que estableció la Ley de presupuesto del presente año para la Subsecretaría del Trabajo,

por lo que los montos que se transfieran a SENCE con este objeto no ingresarán a su presupuesto, y de su inversión se rendirá cuenta directamente a la Contraloría General de la República.

A raíz de lo anterior, SENCE deberá controlar el correcto uso de los recursos desarrollando fiscalizaciones y auditorías según corresponda, y de ellas dará cuenta a la Subsecretaría del Trabajo, sin perjuicio de las acciones de supervigilancia que implemente directamente la Subsecretaría del Trabajo.

Cabe señalar que el cobro efectivo del beneficio por parte de la empresa deberá hacerse no más allá de 6 meses desde que ésta tuvo derecho a exigirlo, entendiéndose que el no cobro dentro del plazo implica renuncia expresa del mismo.

CONCLUSIÓN

El Decreto Supremo N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 5 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial el 24 de marzo establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos del “Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra”, previsto en la Ley N° 20.407, de Presupuestos del Sector Público para el año 2010.

El Programa contempla una bonificación a la contratación en las Empresas de hasta el 40% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, con una duración de máxima de 4 meses, además de poder optar a una contribución por el costo de capacitación de los trabajadores contratados de hasta \$50.000, por una sola vez, por cada trabajador.

Asimismo, existen bonificaciones a la contratación de egresados del Programa Inversión en la Comunidad; contratación de mano de obra en empresas ubicadas en zonas que se encuentren afectas a declaraciones de emergencia, sismo o catástrofe y bonificación a la contratación de grupos vulnerables o prioritarios.



TABLA DE CÁLCULO DEL
IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y
GLOBAL COMPLEMENTARIO DE MARZO DE 2010

| | | | | UTM \$ 36.752 | |
|----------------|---------------------------------|--------------|---------------|---|--|
| Período | Monto de Renta Imponible | | Factor | Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM | Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo |
| | Desde | Hasta | | | |
| M | - 0 - | 496.152,00 | 0,00 | 0,00 | Exento |
| E | 496.152,01 | 1.102.560,00 | 0,05 | 24.807,60 | 3 % |
| N | 1.102.560,01 | 1.837.600,00 | 0,10 | 79.935,60 | 6 % |
| S | 1.837.600,01 | 2.572.640,00 | 0,15 | 171.815,60 | 8 % |
| U | 2.572.640,01 | 3.307.680,00 | 0,25 | 429.079,60 | 12 % |
| A | 3.307.680,01 | 4.410.240,00 | 0,32 | 660.617,20 | 17 % |
| L | 4.410.240,01 | 5.512.800,00 | 0,37 | 881.129,20 | 21 % |
| | 5.512.800,01 | Y MÁS | 0,40 | 1.046.513,20 | Más de 21 % |

| | MENSUAL | QUINCENAL | SEMANAL | DIARIO |
|----------------------|----------------|------------------|----------------|---------------|
| LÍMITE EXENTO | \$ 496.152,00 | \$ 248.076,00 | \$ 115.768,85 | \$ 16.538,45 |

TABLA DE CÁLCULO DEL
IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y
GLOBAL COMPLEMENTARIO DE ABRIL DE 2010

| | | | | UTM \$ 36.862 | |
|----------------|---------------------------------|--------------|---------------|---|--|
| Período | Monto de Renta Imponible | | Factor | Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM | Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo |
| | Desde | Hasta | | | |
| M | - 0 - | 497.637,00 | 0,00 | 0,00 | Exento |
| E | 497.637,01 | 1.105.860,00 | 0,05 | 24.881,85 | 3 % |
| N | 1.105.860,01 | 1.843.100,00 | 0,10 | 80.174,85 | 6 % |
| S | 1.843.100,01 | 2.580.340,00 | 0,15 | 172.329,85 | 8 % |
| U | 2.580.340,01 | 3.317.580,00 | 0,25 | 430.363,85 | 12 % |
| A | 3.317.580,01 | 4.423.440,00 | 0,32 | 662.594,45 | 17 % |
| L | 4.423.440,01 | 5.529.300,00 | 0,37 | 883.766,45 | 21 % |
| | 5.529.300,01 | Y MAS | 0,40 | 1.049.645,45 | Más de 21 % |

| | MENSUAL | QUINCENAL | SEMANAL | DIARIO |
|----------------------|----------------|------------------|----------------|---------------|
| LÍMITE EXENTO | \$ 497.637,00 | \$ 248.818,50 | \$ 116.115,26 | \$ 16.587,86 |

INFORME JURÍDICO 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 INFORME JURÍDICO y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a www.cchc.cl

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director Responsable: Gonzalo Bustos C.

Descriptores: Despido Caso Fortuito o Fuerza Mayor

Abogado informante: Gonzalo Bustos C.

Descriptores: D.S. N° 75, Reglamento para Contratos de Obras Públicas; Zona de Catástrofe.

Abogado Informante: René Lardinois Medina.

Descriptores: Bonificación Contratación a la Mano de Obra

Abogado Informante: Gonzalo Bustos Carbone



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS
Y ESTUDIOS LEGALES
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira N° 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 580 5106

www.cchc.cl