



# Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN



## Ley N° 20.351 Sobre Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral

### RESUMEN EJECUTIVO

El día 30 de mayo de 2009 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.351 sobre Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral.

Esta norma contempla cuatro beneficios que pretenden incentivar la mantención de la mano de obra por parte de las empresas en tiempos de crisis, así como incentivar la capacitación de aquellos trabajadores que, por esa circunstancia, tengan tiempo disponible para perfeccionarse.

En general, la norma establece:

1. Permisos Pactados entre Trabajadores y Empleadores con Acceso a Beneficios Transitorios del Seguro de Cesantía y Capacitación Laboral, de acuerdo con las siguientes pautas:
  - Permiso para capacitación sin goce de remuneraciones por un máximo de 5 meses.
  - Beneficio para trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía con 6 cotizaciones continuas y contrato a plazo indefinido con el mismo empleador.
  - No podrán suscribir este pacto los trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.
  - Trabajador percibirá una prestación con cargo al Seguro equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones de los últimos seis meses del permiso pactado.
  - Financiamiento por parte del trabajador (cuenta individual), empleador y fondo solidario Seg. Cesantía.

La empresa podrá mantener a los trabajadores por 5 meses, no debiendo ésta pagar sus remuneraciones. Luego de transcurrido el plazo, el trabajador mantiene su vinculación con el empleador y para todos los efectos legales esos cinco meses deben ser considerados como trabajados para la empresa.

## 2. Retención y Capacitación de los Trabajadores

- Aplica a los empleadores que no hayan reducido su número de trabajadores respecto de los que tenían en el mes de abril de 2009.
- Se prorroga por 12 meses a contar de la vigencia de la ley el período para descontar de los PPM los gastos de capacitación.
- Los contribuyentes que cumplan con el requisito tendrán derecho a un crédito equivalente a 2,5 veces el monto mensual del crédito por gastos de capacitación en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes cuyas remuneraciones, del mes respectivo, no hayan excedido de \$380.000.

Se genera un efecto positivo en la caja de la empresa con esta medida, ya que al permitírseles descontar 2,5 veces el monto del crédito, obtendrán de manera mensual mayores recursos disponibles al pagar menos PPM.

## 3. Incentivos al Precontrato y a la Capacitación

- Los gastos efectuados en programas de capacitación de los eventuales trabajadores, podrán ser descontados del monto de los PPM que deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de la presente ley.
- Las cantidades cuya deducción se autoriza no podrán exceder de una suma máxima equivalente al 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 para capacitación.

Por tanto, ahora podrán las empresas efectuar estas capacitaciones y no esperar hasta abril del año siguiente para obtener la devolución de la franquicia, pudiéndose descontar mensualmente de los PPM.

4. Potenciamiento del acceso al Fondo Solidario de Cesantía
  - En el caso de trabajadores con contrato a plazo, obra o faena, se entenderán como enteradas en el 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.

Como puede apreciarse, gran parte de los recursos involucrados en estas propuestas están orientados a empresas que cuenten con trabajadores contratados de manera indefinida, por lo que lamentablemente no beneficiará de manera importante a los trabajadores del sector, salvo este último que tiene por objeto aumentar las fuentes de recursos a que pueden acceder los trabajadores contratados por obra o faena en virtud del seguro de cesantía cuando los recursos acumulados en su cuenta individual hayan sido insuficientes, los que se verán acrecidos con los recursos provenientes del Fondo Solidario.

No obstante lo anterior, se mejora para la empresa las condiciones de “caja” para efectuar capacitación de los trabajadores contratados, así como los de pre contrato, tal como se explica en los párrafos anteriores.

## INTRODUCCIÓN

El día 30 de mayo de 2009 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.351 sobre Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral.

Esta norma, discutida de manera muy rápida en el Congreso, dada la urgencia con que fue presentada por el Ejecutivo, es consecuencia de un acuerdo pro empleo y capacitación suscrito por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, cuyo objeto fue proponer medidas que ayuden a reducir las tasas de desempleo y así enfrentar de mejor manera el período de crisis financiera por el que atraviesa el país.

## ANÁLISIS GENERAL

La Ley N° 20.351, que a continuación se comenta, contempla cuatro medidas pro empleo y capacitación, a saber:

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

Este beneficio consiste en que los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía que registren sus seis últimas cotizaciones continuas, con contrato a plazo indefinido con el mismo empleador, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce de remuneraciones.

Lo anterior, con el objeto que el trabajador no sea desvinculado de su fuente laboral en caso que la empresa pase por un mal momento financiero, sino que su vínculo laboral se suspende, sin goce de remuneraciones, mientras el trabajador aprovecha el tiempo en perfeccionarse, y volviendo a su puesto de trabajo una vez que termina el plazo del permiso.

El beneficio, como es posible observar, no será de aplicación masiva dentro del gremio de la construcción, ya que en éste priman los contratos por obra, servicio o faena determinada, siendo un porcentaje minoritario aquellos trabajadores que tienen contratos de trabajo de plazo indefinido.

Cabe mencionar que, en caso de utilizarse este permiso, su ejercicio será mensual y podrá ser renovado sucesiva o alternadamente por un máximo de 5 meses, y tiene aparejada la condición que durante el tiempo que el trabajador esté haciendo uso del permiso para capacitación no podrá prestar servicios remunerados como trabajador dependiente para otro empleador.

Se excluyen del beneficio los trabajadores que tengan fuero laboral.

Respecto de los ingresos del trabajador durante el período del permiso, éste 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, suma que está afectada a los valores superiores e inferiores para el primer mes de pago establecido en el artículo 25 de la ley

de Seguro de Cesantía, es decir, un máximo de \$190.000 y un mínimo de \$88.000, los cuales se pagarán, el primer mes de la prestación, primeramente, con el saldo acumulado en la cuenta individual por cesantía del trabajador, y si el saldo fuere insuficiente para financiar ese mes, la diferencia será con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Los siguientes cuatro meses, concurrirán al financiamiento de las prestaciones, el empleador, con una cotización a la Cuenta Individual por Cesantía equivalente a 10%, 20%, 30% y 40%, de la prestación, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

Asimismo, concurrirán al financiamiento de los restantes cuatro meses el mismo trabajador con el saldo remanente de la Cuenta Individual por Cesantía, si lo hubiere, y el Fondo de Cesantía Solidario, en toda aquella parte en que los recursos anteriores no sean suficientes.

Sin embargo, cuando el saldo acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía exceda el monto requerido para financiar el total de las prestaciones a que se refiere esta norma, 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.

Señala la ley, además, que durante los períodos en que el trabajador se encuentre haciendo uso del permiso pactado para capacitación, el empleador deberá efectuar las cotizaciones del Seguro contra Accidentes del Trabajo, quedando por tanto, cubierto el trabajador por los accidentes que sufra con ocasión o motivo de la capacitación que recibe durante estos meses.

Asimismo, el Fondo de Cesantía Solidario pagará las cotizaciones de pensiones de los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso y, por último, durante el período que dure el permiso, el trabajador mantendrá su calidad de afiliado al sistema público de salud.

Respecto del financiamiento de los cursos de capacitación, éstos serán contratados por SENCE y serán financiados con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario. Sin embargo, las empresas que se encuentren afiliadas a un OTIC y que cuenten con excedentes, *deberán financiar íntegramente con tales excedentes los cursos a que accedan sus trabajadores y sólo en el caso que estos recursos se agoten o sean insuficientes, el saldo se financiará por el Fondo solidario.*

Una norma relevante y que no estuvo exenta de problemas durante la discusión de la ley es la que señala que los excedentes para capacitación que tenga una empresa se deberán utilizar, durante la vigencia de esta norma, exclusivamente en esta modalidad de capacitación, de acuerdo a las siguientes reglas:

- En caso que al 31 de diciembre de 2009 existan remanentes en las cuentas de excedentes de capacitación y de excedentes de reparto, las empresas podrán utilizar estos fondos normalmente durante el período que media entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010, y si al final de dicho período aún quedan remanentes, éstos deberán destinarse necesariamente al programa de becas de capacitación social.
- Los remanentes que se produzcan al final del ejercicio del año 2009, que pasan a ser excedentes durante el año 2010, deberán utilizarse, entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010 sólo para el pago de la capacitación que señala la norma en análisis, y si al término de dicho plazo aún existieran excedentes, la empresa podrá utilizar esos fondos durante los meses restantes del año 2010 en el programa anual de capacitación de la empresa.

## **2. Retención y Capacitación de Trabajadores**

Un segundo beneficio establecido por la ley que se comenta, favorece a los contribuyentes del Impuesto de Primera Categoría que tienen derecho a deducir como crédito contra el referido impuesto, los gastos incurridos en el financiamiento de programas de capacitación.

Estos contribuyentes ya habían sido beneficiados por la Ley N°20.326, que los autorizó para efectuar tal deducción contra los pagos provisionales mensuales, en forma transitoria, hasta diciembre de 2009, salvo para aquellas empresas cuyos ingresos brutos anuales sean inferiores a 100.000 UF, ya que para éstas la norma no se limita al año 2009.

Por la Ley en comento, y en la medida que no hayan reducido el número de sus trabajadores dependientes respecto de los que tenían en el mes de abril de 2009, se prorroga hasta el 30 de junio de 2010 el referido beneficio, sin importar el monto de los ingresos brutos de la empresa.

Para estos efectos, se entenderá cumplido el requisito de no reducir trabajadores cuando el resultado de la suma del número de los trabajadores dependientes del contribuyente,

que han cotizado en el sistema de pensiones o en el Instituto de Previsión Social, por a lo menos la mitad de un ingreso mínimo mensual, en los tres meses anteriores a aquel 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.

Además, aquellas empresas que cumplan con el requisito de no reducir personal, tendrán derecho a un crédito equivalente a dos y media (2,5) veces el monto mensual del crédito por gastos de capacitación en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes cuyas remuneraciones, del mes respectivo, no hayan excedido de \$380.000.

### **3. Incentivos al Precontrato y a la Capacitación de Trabajadores**

Un tercer beneficio dice relación con los gastos efectuados en programas de capacitación de eventuales trabajadores (precontrato), los que también 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 esta ley, con la limitante que las cantidades cuya deducción se autoriza 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. Señala la norma, que este descuento no se considerará para los efectos de determinar la suma máxima de uno por ciento (1%) establecido como límite para la capacitación vía franquicia tributaria.

Para acceder a este beneficio, los contratos de capacitación de los eventuales trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- No podrán exceder en total de seis meses dentro del mismo año calendario, incluidas sus prórrogas
- Deberán incluir gastos de traslado y alimentación, los que, en su conjunto, no podrán exceder del diez por ciento (10%) de los gastos descontables, y
- 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.

Con todo, señala la norma, 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 los trabajadores de la empresa respecto de los cuales haya realizado cotizaciones en el sistema de pensiones o en el Instituto de Previsión Social, durante el mes anterior a aquel en que se efectúe el descuento.

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

Por último, el cuarto beneficio que establece la ley dice relación con el acceso al Fondo de Cesantía Solidario

En efecto, la letra a) del artículo 24 de la sobre seguro de cesantía establece que para tener acceso al Fondo de Cesantía Solidario los trabajadores tendrán que registrar 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro.

El artículo 15 de la norma que se comenta establece que, en el caso de trabajadores con contrato a plazo, obra, trabajo o servicio determinado, recién incorporados a las prestaciones del fondo Solidario por la reforma a la ley del seguro de cesantía, 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.

### **CONCLUSIÓN**

La Ley N° 20.351, de 30 de mayo de 2008, establece algunos incentivos a la mantención de la mano de obra por parte de las empresas, así como a la capacitación y perfeccionamiento laboral, durante el período de un año, a contar de julio de 2009.

En general, la norma establece:

- Permisos Pactados entre Trabajadores y Empleadores con Acceso a Beneficios Transitorios al Seguro de Cesantía y Capacitación Laboral sin goce a remuneraciones por un máximo de 5 meses, para trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía con 6 cotizaciones continuas y contrato a plazo indefinido con el mismo empleador



- Retención y Capacitación de los Trabajadores, beneficio que aplica para los empleadores que no hayan reducido su número de trabajadores respecto de los que tenían en el mes de abril. Para ellos, se prorroga por 12 meses a contar de la vigencia de la ley el período para descontar de los PPM los gastos de capacitación. Además, los contribuyentes que cumplan con el requisito tendrán derecho a un crédito equivalente a 2,5 veces el monto mensual del crédito por gastos de capacitación en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes cuyas remuneraciones, del mes respectivo, no hayan excedido de \$380.000
- Incentivos al Precontrato y a la Capacitación, así, 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 podrán ser descontados del monto de los PPM que deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de la presente ley.
- Finalmente, para efectos del cumplimiento de los requisitos establecidos en la letra a) del artículo 24 de la Ley de Seg. De Cesantía (Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario en el período inmediatamente anterior al despido), 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.



TABLA DE CÁLCULO DEL  
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y  
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE JUNIO DE 2009

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 36.792	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
	<b>M</b>	- 0 -		496.692,00	0,00
<b>E</b>	496.692,01	1.103.760,00	0,05	24.834,60	3 %
<b>N</b>	1.103.760,01	1.839.600,00	0,10	80.022,60	6 %
<b>S</b>	1.839.600,01	2.575.440,00	0,15	172.002,60	8 %
<b>U</b>	2.575.440,01	3.311.280,00	0,25	429.546,60	12 %
<b>A</b>	3.311.280,01	4.415.040,00	0,32	661.336,20	17 %
<b>L</b>	4.415.040,01	5.518.800,00	0,37	882.088,20	21 %
	5.518.800,01	Y MÁS	0,40	1.047.652,20	Más de 21 %

  

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
<b>LÍMITE EXENTO</b>	\$ 496.692,00	\$ 248.346,00	\$ 115.894,80	\$ 16.556,40

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](http://www.cchc.cl)

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Descriptor: Capacitación, Seguro de Cesantía .

Autor: Gonzalo Bustos Cardone.

Responsable: Carolina Arrau Guzmán.



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira Nº 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 580 5106

[www.cchc.cl](http://www.cchc.cl)