

# Comunidadair

Asociación de Industriales de La Reina

El Parque Industrial de La Reina y su perspectiva de futuro

EDICIÓN ESPECIAL:  
SOCIEDADES DE INVERSIÓN



ASOCIACION DE INDUSTRIALES DE LA REINA

Orcodis:  
Una admirable experiencia de inclusión

Alcalde de La Reina expone nuevos desafíos de la comuna

Permisos Laborales,  
Inmigración y  
Contrato de Trabajo:  
Fichas Coleccionables





**Comunidad AIR**  
**Edición #1**

**Realizada por la**  
**Asociación de Industriales**  
**de La Reina (AIR)**

**Comité Editorial**  
**Felipe Westendarp**  
**Daniella Sepúlveda**  
**Rodrigo Landauro**

**Edición Periodística**  
**Ciro Rabaji**

**Colaboran en esta edición**  
**Andrés Concha**  
**Cristóbal Miranda**  
**Rodrigo Landauro**  
**Esteban Bakx Bermúdez**  
**Felipe Westendarp**

**Fotografías**  
**Luis Alberto Berrios**

**Impresión**  
**Láser Impresores**

**Diseño Editorial**  
**Perceptible /**  
**Ciro Rabaji**

**OCTUBRE DE 2017**  
**SANTIAGO DE CHILE**

**DISTRIBUCIÓN GRATUITA**

## EDITORIAL

Comenzar con nuestro primer número de la revista AIR, es todo un sueño hecho realidad, así como han sido todos los logros de nuestra Asociación de Industriales de La Reina.

Ya han pasado varios años desde aquel 10 de marzo de 1977 en el que nace la Corporación de Derecho Privado Asociación de Industriales de La Reina AIR, y que el 12 de septiembre de 2012 dio paso a la Asociación de Industriales de La Reina AG, aglutinando a 80 Socios Industriales y 119 Socios de Sociedades de Inversión.

Cada uno de los Directorios que han trabajado en nuestra AIR, ha tenido como norte apoyar a las diversas empresas socias, como también el estar presente apoyando a la comunidad de nuestra querida Comuna de La Reina.

A través de trabajos con diferentes organizaciones de la comuna y en un trabajo muy cercano con los distintos estamentos de la Ilustre Municipalidad de La Reina, AIR se conecta con la comunidad. Es muy importante que nuestra asociación sea un puente de las empresas socias con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Es por esto que los objetivos de AIR están basados en este punto estratégico del desarrollo empresarial.

Bajo esta RSE es que AIR trabaja con la comunidad, con una contribución activa, la cual se realiza en forma voluntaria por el mejoramiento social, económico y ambiental. A través de este tiempo hemos ido profesionalizando nuestro trabajo y hoy contamos con un gran grupo de profesionales que da apoyo a cada uno de los socios que requiera de una asesoría profesional, esto en diversas áreas, lo cual lleva a tener una asociación informada, activa y con soluciones reales a los cambios que atañen al desarrollo de las diversas actividades que se desarrollan al interior del Parque Industrial de La Reina.

Estamos muy contentos de estar hoy conectados con nuestros socios y la comunidad a través de esta revista, siendo ésta una herramienta más para seguir desarrollando nuestro principal ADN estratégico, que es la Responsabilidad Social Empresarial, unida al quehacer diario de nuestra comuna.

Comunidad AIR, es y será la vía por la cual queremos estar presentes en cada actividad comunal y gremial.

**Pablo Sakamoto Prado**  
**Presidente de AIR AG**



# en esta edición



**Orcodis y otra mirada a la discapacidad**  
Pags. 24 y 25



**Inmigración y Trabajo**  
Pags. 15 y 16



**Las APL: Criterios Conscientes de Producción**  
Pags. 4 y 5



**AIR suscribe a la Producción Sustentable**  
Pags. 6



**Las Sociedades de Inversión**  
Pags. 18 y 19



**El Alcalde de La Reina y los desafíos urbanísticos**  
Pags. 20 y 21



**Los contratos de trabajo**  
Pags. 11 y 12



**Permisos de Trabajo**  
Pags. 13 y 14



**Alianza de AIR y Centro de Negocios**  
Pags. 8 y 9



**Nueva cara al Parque Industrial**  
Pags. 22 y 23



# Acuerdos de Producción Limpia (APL): Empresas en La Reina se suman a prácticas responsables con el medio ambiente

El objetivo esencial de los APL es optimizar las condiciones productivas y ambientales en términos de higiene y seguridad laboral, eficiencia energética e hídrica, reducción de emisiones, valorización de residuos, buenas prácticas, fomento productivo y otras temáticas abordadas por el acuerdo. Se busca generar sinergias y economías de escala, así como el cumplimiento de las normas ambientales que propenden al aumento de la productividad y la competitividad de las empresas.

En una comuna pujante como La Reina, donde la actividad industrial ha crecido de forma significativa, y en días donde la sustentabilidad y las prácticas amigables con el Medio Ambiente toman una importancia vital, se hace imperativo incorporar estos códigos de trabajo que a la postre contribuirán decididamente a un mejor entorno.

AIR tiene como propósito agrupar y trabajar de manera conjunta desafíos que en definitiva son transversales a las empresas en general. “Dar respuestas a esos desafíos, y uno de los más relevantes tiene que ver con alcanzar los estándares necesarios para permitir una producción limpia” sintetiza Cristóbal Miranda, el Director de AIR que en el último tiempo ha estado inmerso en el tema.

Existen temas de ley que son necesarios de tratar y abordar; uno de ellos es la Ley REP (Reciclaje y Responsabilidad Extendida del Productor) que viene gestándose desde el año 2010, cuando fue promulgada. Aún no ha sido implementada ni operativizada debido a que aún no se cuenta con un mecanismo que permita ponerla en práctica. Por el momento no se sabe cuál será el ente normador, si habrá multas, ni tampoco quién velará por el cumplimiento de esas multas.

El Acuerdo de Producción Limpia (APL) aborda, dentro del marco de la Ley REP, lo que tiene que ver con el manejo de empaques. Por otro lado está el tema de la manipulación de residuos, arista incluida en el espectro de la REP.



Aquí se implica un trabajo medio ambiental y también de eficiencia energética; tópicos que a nivel gubernamental se están poniendo encima de la mesa y ya se proyectan como exigencias legales para el día de mañana, cuyo cumplimiento será obligatorio para la industria y para los socios de la AIR.



“La implementación del APL viene a cumplir un objetivo centrado en anticiparnos y en darnos cuenta de obligaciones que en un futuro cercano nuestros socios deberán cumplir. Por lo tanto embarcarnos en un APL nos permite ir alineando ese trabajo y a su vez ir incorporando está lógica dentro de las empresas de nuestro parque industrial”, explica Miranda.



“Contamos con una gran adhesión, un manifiesto interés de las empresas en participar en la noble tarea de implementar políticas favorables al medio ambiente. Existe una visión de bien común. Es imposible desconocer como industria la relevancia del cuidado del medio ambiente. Ser responsable con nuestra producción y poder dar viabilidad a nuestros negocios en un ecosistema donde convivimos y trabajamos diariamente, codo a codo, con la sociedad civil” reflexiona el Director AIR.



# 25

## empresas AIR suscribieron el Acuerdo de Producción Limpia

### OBSTÁCULOS Y VIRTUDES

Es apreciable que hay dificultad y lentitud en el proceso de conocimiento y entendimiento de la Ley y todo lo que ésta involucra.

Como asociación, la AIR ha sido precursora en el cumplimiento de una línea de trabajo. Fue la primera organización gremial en asumir en conjunto con el Estado el desarrollo de las mesas colectivas de trabajo. Éstas consistían en sentar a trabajadores, empresarios y gobierno (Dirección del Trabajo) con el propósito de cruzar criterios y entender básicamente que en este tema no existe dolo ni mala fe, si no que un evidente desconocimiento normativo que obstaculizaba el poder trabajar apropiadamente en la implementación de la Ley.

Se demostró en números concretos que la tasa de aplicación de multas empezó a decaer prácticamente a cero en la medida de que las empresas fueron conociendo e interiorizándose en las formas de aplicación de las normativas legales.

El acuerdo de producción limpia aborda un espectro amplio del cuidado medio ambiental; el manejo de residuos, pasando por la manipulación de empaques y hasta temas de eficiencia energética. Son ámbitos que requieren particular atención por tratarse de asuntos que precisan de especialistas y conocimientos específicos. Por lo tanto resulta complejo para una industria particular abarcar de manera satisfactoria estas tres líneas de acción.

Como ventajas podríamos considerar que este APL es parte de un proyecto a largo plazo; te permite trabajar desde lo que es la incorporación y el conocimiento de estas prácticas y normativas desde una perspectiva muy doméstica y cotidiana.

A su vez se trata de objetivos tangibles y fáciles de hacer para una empresa de mediana y gran envergadura y que tenga el factor humano necesario para hacerlo.

También se hace evidente que se puede dar cumplimiento a los requerimientos de la Ley sin que eso signifique sacrificios importantes en el aspecto productivo ni financiero. En términos prácticos, la asesoría y la capacitación permiten que se vayan dando los elementos para poder cumplir cabalmente con la Ley en un mediano plazo. Hoy en día estamos siendo bastante pro activos a la hora de proyectar la total implementación de los APL.



# Industriales de La Reina se comprometen con la Producción Limpia

El Acuerdo de Producción Limpia (APL) firmado con la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático permitirá impulsar proyectos de energías limpias, programas de eficiencia energética y gestión de residuos, así como acciones de Responsabilidad Social Empresarial en beneficio de la comunidad vecina del Parque Industrial de la comuna de La Reina. Alrededor de 25 empresas que hacen parte de la Asociación de Industriales de la Reina -AIR- serán beneficiadas por esta iniciativa que busca mejorar los estándares de gestión ambiental y contribuir a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y al desarrollo de una comuna más sustentable.

La ceremonia de firma fue encabezada por el SEREMI de Medio Ambiente RM, José Miguel Arriaza, el Alcalde de la Municipalidad de La Reina, José Manuel Palacios, el Director Ejecutivo de la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático (ASCC), Juan Ladrón de Guevara, el presidente de la Asociación de Industriales de la Reina (AIR), Pablo Sakamoto y su director Felipe Westendarp. El APL cuenta con la participación de los Ministerios de Medio Ambiente y Energía, Municipalidad de La Reina y la Seremi de Salud RM.



Nace del interés de las empresas de abordar el diseño de estrategias para reducir impactos, como las emisiones contaminantes, que signifiquen un real aporte a la gestión productiva y ambiental de las comunas de la zona sur-oriente de la Región Metropolitana.

## ALCANCES DEL APL

Los objetivos de esta alianza público-privada consideran el desarrollo de un plan de gestión integral de residuos sólidos con medidas de prevención, disminución y valorización, en el que las empresas se comprometen a disponer sus residuos sólidos no peligrosos en el Centro de Reciclaje Comunal La Reina, con la colaboración de la Municipalidad.

Con el apoyo del Ministerio de Energía, se implementarán programas de eficiencia energética y se elaborarán al menos cinco estudios de pre-factibilidad de energía fotovoltaica para autoconsumo o inyección a la red a empresas preseleccionadas.

Además, se implementarán indicadores de sustentabilidad, se fortalecerán las capacidades de los trabajadores en las materias abordadas y se priorizarán acciones de Responsabilidad Social encaminadas a la generación de valor compartido tanto con la comunidad vecina al Parque Industrial como con los trabajadores.



# SOCIOS air

HISTORIAS DE  
EMPENDIMIENTO  
Y ESFUERZO



**En el Parque Industrial de La Reina podemos encontrarnos con buenas ideas, innovación y con actitudes constructivas para la integración social.**

Don Cristian Diez escuchó la voz interior y decidió apostar por sus capacidades. Desde niño tuvo apego con “los fierros” y así fue como emprendió su taller especializado en latonería. “De niño no me compraron juguetes, sino que teníamos una especie de taller en la casa donde empecé a desarrollar mis inquietudes”, rememora mientras damos una vuelta por el área de trabajo.

En más de una década de labor, Talleres Cristian Diez ha mostrado un interés especial en la formación, por lo cual se ha hecho habitual recibir a jóvenes que llegan a hacer sus prácticas en las dependencias de calle Los Ceramistas de La Reina. “Muchas veces estos practicantes se quedan trabajando con nosotros”, comenta el empresario.

La empresa se hizo partícipe por un par de años de un programa de reinserción laboral para trabajadores con antecedentes penales. Esto fue posible gracias a la Fundación Proyecto B, una ONG, que lucha por quitar los estigmas de ex presidiarios.

Desgraciadamente, en esta ocasión la experiencia no fue satisfactoria; la mayoría de los trabajadores que entraron a los talleres por esta vía terminaron en malos términos la relación laboral, por conflictividad, e incluso reincidencia en comportamientos delincuenciales. “Le pusimos el alma al proyecto, pero lamentablemente los resultados no fueron los esperados”, comenta el empresario. Pero este traspie no hizo desistir a Diez en su empeño por ser un aporte social como empleador. “Para nosotros es un agrado entregarle a la gente de escasos recursos trabajos dignos y justamente remunerados, capacitarlos y que se sientan orgullosos de su desarrollo laboral”, añade el industrial mientras recorremos los patios de trabajo.



En los talleres de Don Cristian se respira un ambiente distendido. Música ambiental y buen clima de trabajo mientras se moldean y pintan perfiles de carrocería. “El foco está puesto en la calidad” comenta Diez, enfatizando en que los procesos de desabolladura y reparación se llevan a cabo con altos estándares de calidad, con las herramientas precisas y las maquinarias necesarias para lograr un trabajo óptimo.

La mística de trabajo le ha llevado a implementar pinturas a base de agua, una opción mucho más amigable con el medio ambiente que la usada regularmente. En el último tiempo Talleres Cristian Diez sumó a su gama de servicios una máquina que renueva y repara llantas, especializándose en las de alta gama y ofreciendo la posibilidad de darles una “segunda vida”. Se trata de un servicio que hasta hoy no existía en Chile y por lo mismo tienen grandes expectativas en esta novedosa oportunidad de negocio.



**Conozca más de  
Talleres Cristian Diez:**

Sitio web: [www.cdiez.cl](http://www.cdiez.cl)

Teléfono: **2 2918 8588**

ACUERDO CENTRO DE  
DESARROLLO DE  
NEGOCIOS DE  
ÑUÑO A/  
AIR A.G.

sueña.  
transformate.  
cumple tu misión.



**Alicia: “Dime gato, ¿cuál es el camino correcto?”**

**Gato: “¿A dónde te diriges?”**

**Alicia: “No lo sé”**

**Gato: “Si no sabes dónde vas, poco importa el camino que tomes”  
(Alicia en el País de las Maravillas, Lewis Carroll)**

Vivir el proceso de emprender, pegarse el salto y asumir un nuevo desafío empresarial es una tarea que requiere la calma de planificar, conocer y diseñar muy bien tu sueño para avanzar de forma ordenada y establecer un mapa de ruta clara.

Es en este marco que el Centro de Desarrollo de Negocios de Ñuñoa invita a AIR a ser motor en un programa para pequeñas empresas y emprendedores, que busca acompañar a las Pymes mediante un mentoring para el desarrollo de innovación, modelos de negocio y ordenamiento estratégico para ampliar los horizontes de su quehacer.

El Centro pone a disposición un grupo de profesionales especialista que nos facilitaran los procesos de soñar nuestros negocios y realizarlos, mediante reuniones privadas, cursos de capacitación y asistencia técnica, en los distintos participantes de forma gratuita.

Esta invitación fue acogida por AIR y se hizo extensiva a todas las empresas asociadas, indistintamente de su tamaño, tomando como centro, que la generación de valor empresarial tiene múltiples caminos. Estos pueden ser desde el emprendedor que está comenzando, hasta los proveedores más pequeños de nuestras empresas, que podrán contar con una ayuda que permita la mejora de sus procesos y servicios, aumentando la cadena de valor global.

Innovar, transformar, establecer procesos y métodos para el mejor desarrollo de las PYMES, es un camino para entregar, desde la empresa, un aporte desarrollo económico y social de nuestro país.

¿En que consiste el trabajo y la invitación?

#### **CENTRO DE DESARROLLO DE NEGOCIOS**

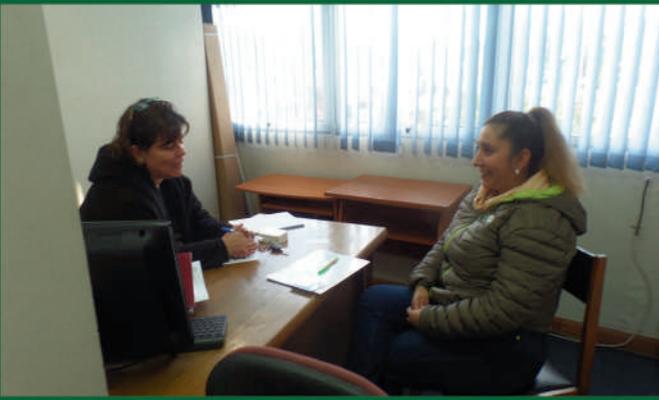
Los Centros de Desarrollo de Negocios nacen a través de un convenio establecido entre los gobiernos de Chile y Estados Unidos, país del cual proviene el modelo de atención a pequeños negocios (Small Business Development Centers) que se han establecido en Chile.

La implementación de este modelo está a cargo del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de Sercotec. Se han implementado 51 centros de Desarrollo de Negocios a lo largo de Chile, 14 de ellos ya están habilitados en la región Metropolitana.

Los centros de desarrollo de negocios están llamados a ser la principal fuente de asesoría técnica y de gestión para emprendedores y pequeñas empresas y para quienes las dirigen, entregándoles apoyo especializado, individual y gratuito, para fortalecer sus capacidades y desarrollar su actividad empresarial.

En cada centro las empresas pueden recibir:

- Mentoría y asesoría técnica de alto valor.
- Capacitaciones Generales y Especializadas
- Entrega de información y asesoría para acceder a financiamiento.
- Investigación aplicada de negocio y mercado.
- Vinculación y articulación con el ecosistema productivo local.



En el caso de las comunas de La Reina, Ñuñoa, Macul y San Joaquín, se ha establecido el Centro de Desarrollo de Negocios de Ñuñoa, cuyo objetivo es ayudar a las empresas a ser más competitivos y producir impacto económico, a través de una asesoría de alto valor, con enfoque en la innovación y acceso a redes articuladas de apoyo con el entorno.

El centro es operado a través de Fundes Chile, quienes también son operadores del Centro de Desarrollo de La Florida. Fundes es una Organización Empresarial que desarrolla programas para grandes empresas y gobiernos que buscan generar eficacia, rentabilidad, bienestar e innovación a lo largo de la cadena de valor, sectores económicos o comunidades conformadas por micro, pequeñas o medianas empresas. Por esto el desarrollo de los centros está completamente en la misión de Fundes.

El proceso de un centro para una empresa o emprendedor es el siguiente: La empresas o emprendedores se acercan el Centro y solicitan información indicando que tipo de empresa o idea tienen. La Asistente Administrativa verá si la Asistente Ejecutiva puede atenderla de inmediato o le dará una cita para recibirlos. La empresa se incorpora al Centro y de forma gratuita tiene acceso a todas las capacitaciones que se brindan en él. Para aquellas empresas o empresarios que requieren asesoría de mayor impacto se les asignará un asesor dependiendo del tipo de empresa que es. Una vez asignado, el cliente desarrolla junto con el asesor un plan de trabajo que permita potenciar su negocio en las áreas que sean evaluadas.

El desarrollo de estas asesorías buscan dar apoyo y lineamiento para promover el crecimiento, la innovación, la productividad y las ganancias de las MIPYME, a través de las mejoras en la administración empresarial, logrando aumentar las ventas, fortalecer la contratación, disminuir sus costos, formalización, entre otros factores.

## Estadística

Los resultados de los centros pueden ser observados desde sus inicios; efectivamente, a los 9 meses de operación, el 40% de los clientes de los centros ya reflejan resultados de impacto económico.

INDICADORES	Nº CLIENTES
Total de asesorados al año	9.165
Empresas con aumento de ventas	955
Empresas con nuevos empleos formales	356
Empresas formalizadas	759
Nuevas empresas exportadoras	13
Empresas con nuevos contratos con clientes	245
Empresas con nuevos productos	453
Clientes que acceden a financiamiento	930

### PARA MAYOR INFORMACIÓN:

Centro de Desarrollo de Negocios  
 Dirección: La Verbena 5017, Ñuñoa  
 Teléfono: +56 2 2227 1255  
 Correo electrónico: [contacto@centronuñoa.cl](mailto:contacto@centronuñoa.cl)  
 Atención: Lunes a viernes de 9 a 18 horas  
 Directora: Paola Jarami  
 Asistente administrativa: Katherine Peña  
[kpena@centronuñoa.cl](mailto:kpena@centronuñoa.cl)

# ACTIVIDADES 2017



## **ENERO**

18-01-2017 CHARLA VALIDACIÓN DIAGNÓSTICO APL

24-01-2017 TALLER DE PRIMERA RESPONSABILIDAD FRENTE A EMERGENCIAS DE SALUD

## **MARZO**

06-03 AL 06-04-2017 CURSO DE CONTABILIDAD BASICA

07 y 09-04-2017 CURSO DE DECLARACIONES JURADAS 2017

16-03-2017 TALLER DE RIESGOS PSICOSOCIAL

## **ABRIL**

03-04-2017 INICIO CURSO DE INGLES

04-04-2017 OPERATIVO DE VACUNACION ANTIGRIPIAL

04 y 06-04-2017 TALLER DECLARACION DE RENTA AT 2017

06 y 07-04-2017 OPERATIVO OFTALMOLOGICO

27-04-2017 ASAMBLEA ANUAL DE SOCIOS 2017

## **MAYO**

16-05-2017 OPERATIVO MEDICO

## **JUNIO**

16-06-2017 CHARLA SEREMI DE SALUD

## **JULIO**

12-07-2017 CHARLA SENDA: JORNADA DE PREVENCIÓN E INTEGRACION SOCIAL

25-07-2017 CHARLA CENTRO DE DESARROLLO DE NEGOCIOS DE ÑUÑO A: INNOVACIÓN 2.0 MICRO Y PYMES

26-07-2017 CAPACITACIÓN DT: LEY DE INMIGRANTES Y CONTRATO DE TRABAJO

## **AGOSTO**

04-08-2017 FIRMA ACUERDO DE PRODUCCION LIMPIA

17-08-2017 CHARLA ADHESION APL

17-08-2017 JORNADA DE ATENCION Y ASESORIAS CENTRO DE DESARROLLO DE NEGOCIOS

22-08-2017 TALLER DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL MIGRATORIA

## **SEPTIEMBRE**

04-09-2017 INICIO CURSO DE TEJIDO

05-09-2017 INICIO CURSO DE DEFENSA PERSONAL

12-09-2017 TALLER MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A EXP A RADIACIÓN UV

12-09-2017 JORNADA DE ASESORIAS TÉCNICAS CENTRO DE DESARROLLO DE NEGOCIOS

## **OCTUBRE**

10-10-2017 CHARLA CENTRO DE DESARROLLO DE NEGOCIOS DE ÑUÑO A: INNOVACIÓN 2.0 MICRO Y PYMES

02/10/2017 AL 31/10/2017 CURSO EXCELL AVANZADO

## **DICIEMBRE**

05-12-2017 DIA DE LA SECRETARIA

# EL CONTRATO DE TRABAJO

**¿QUÉ ES?**

**¿QUÉ FORMALIDADES DEBE CUMPLIR?**

**¿DESDE CUÁNDO EXISTE ?**

**¿CÓMO LO TERMINO?**

**ESTE APUNTE BUSCA RESPONDER**

**ESTAS INTERROGANTES**

**ASÍ COMO CORREGIR CIERTOS ERRORES.**

**¿Cuándo entendemos que existe una relación laboral?, y por lo tanto, ¿desde cuándo debe existir un contrato de trabajo?**

Entendemos que existe un contrato de trabajo y relación laboral desde que las partes, empleador y trabajador, acuerdan obligarse recíprocamente, el trabajador a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” Ese acuerdo hace nacer el contrato y la relación laboral se inicia cuando el trabajador empieza a entregar sus servicios bajo dependencia y subordinación.

**“No hemos firmado ningún documento, así que no hay contrato”.**

Error. Como señalamos, el contrato de trabajo es “consensual”, es decir se perfecciona por el sólo acuerdo de las partes, basta que empleador y trabajador acuerden –además de la dependencia y subordinación que habrá de uno a otro- cuáles serán los servicios que entregará el trabajador y el lugar donde se entregarán, la jornada laboral, el monto y forma de pago de la remuneración del trabajador y duración o plazo del contrato, para que se entienda que ya existe contrato de trabajo, naciendo consiguientemente obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador.

Por lo tanto, el contrato de trabajo nace con el acuerdo entre trabajador y empleador, no con la firma del contrato donde consta dicho acuerdo. Si no se firma contrato de trabajo, igualmente existe contrato, sólo que no se ha escriturado. El no escriturar y firmar el contrato de trabajo infringe una norma del Código del Trabajo (C.T.), lo que trae aparejado una multa por parte del órgano fiscalizador (la Dirección del Trabajo); y además, en el caso que no se haya escriturado el contrato, la ley obliga al juez (a propósito de un juicio laboral), a “presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.” Con el riesgo que esa presunción de veracidad puede acarrear. En tal caso el empleador no podrá alegar la inexistencia de la relación laboral por no haber contrato escrito y deberá tratar de acreditar las estipulaciones que se hayan acordado con el empleador, operando en contra

suya además la presunción de veracidad respecto de lo que indica el trabajador.

La escrituración del contrato de trabajo entonces es una formalidad destinada a probar su contenido, no es algo requerido para su nacimiento.

**¿Existe entonces un plazo para firmar el contrato de trabajo?**

Sí, el código del trabajo establece dos plazos para la escrituración: en el caso del contrato indefinido, el plazo es de 15 días de incorporado el trabajador, y de 5 días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

**¿Y qué hago si el trabajador se niega a firmar el contrato?**

Si el trabajador se negara a firmar, el empleador deberá enviar el contrato a la inspección del trabajo territorialmente competente para que ésta le requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante la inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

**Visto que el contrato de trabajo debe escriturarse, ¿Qué cláusulas mínimas deben contener el contrato de trabajo?**

El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 1. lugar y fecha del contrato; 2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; 3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; 4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; 5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; 6. plazo del contrato, y 7. demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios



adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

#### **¿Una vez escriturado y firmado, dónde debe conservarse?**

El contrato deberá firmarse en dos ejemplares (al menos) quedando uno en poder de cada contratante. Además el empleador estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmada por las partes.

#### **¿Y el contrato a honorarios reemplaza al contrato de trabajo?**

No. El contrato de prestación de servicios o “de honorarios” es un contrato civil, regulado por las normas civiles del arrendamiento de servicios y no suple ni equivale al contrato de trabajo. Un contratante de prestación de servicios no tiene ningún derecho u obligación laboral.

#### **¿Puede un trabajador dependiente ser contratado a honorarios?**

Si, un trabajador dependiente puede prestar servicios al empleador y percibir honorarios por dichos servicios, siempre que en el contrato de trabajo no se haya prohibido el ejercicio de la actividad de servicios y además los servicios entregados no sean constitutivos de la relación laboral. Así, no existe impedimento alguno para que un trabajador perciba honorarios por los servicios prestados (por ejemplo en su calidad de profesional), en especial, si aquellos servicios van a ser ejecutados en su propio domicilio, en funciones que son distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes.

#### **¿Puede modificarse el contrato de trabajo? ¿Cómo se modifica?**

Si, el contrato de trabajo se puede modificar por el mutuo acuerdo de las partes, en todas aquellas materias que les esté permitido negociar libremente, debiendo, para tal caso dar su consentimiento el trabajador, debiendo además consignarse por escrito dicha modificación al dorso del contrato o en un documento anexo, firmando el trabajador tal anexo.

#### **¿Puede modificarse “tácitamente” una cláusula del contrato, esto es, sólo por ser cumplida o aplicada de manera distinta a lo escrito en el contrato?**

Si, la modificación de cláusulas escritas puede producirse por la aplicación práctica que las partes hagan de lo estipulado en el contrato escrito. Así, prima el principio de realidad del derecho laboral, y se estará más al cumplimiento que las partes hagan del contrato que a las estipulaciones escritas (esto sin perjuicio del deber de actualizar y escriturar el contrato y las modificaciones que se le hagan).

#### **¿Es posible modificar cualquier aspecto del contrato?**

Si, siempre que exista acuerdo entre empleador y trabajador y que la modificación no trate sobre la renuncia de derechos irrenunciables o estipular condiciones mínimas por debajo de los derechos mínimos que garantiza la ley, por ejemplo excediendo los límites de la jornada laboral; en tal caso, la modificación adolece de nulidad y no tiene validez.

#### **¿Es necesario modificar los contratos de trabajo cuando cambia empleador por razones de cambio de razón social, compra de la empresa o fusión?**

No, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran los derechos y obligaciones emanados de los contratos de trabajo (individuales o colectivos), los cuales siguen vigentes con el o los nuevos empleadores. La mantención o subsistencia de tales derechos se produce por mandato de la ley (“Principio de continuidad de la empresa), no requiriéndose por tanto la escrituración de dicha modificación, ni escriturarse un nuevo contrato, lo que no impide que las partes actualicen el contrato y en esto den cuenta de la modificación.



# Permisos Laborales

Los permisos son una excepción a la jornada ordinaria de trabajo, y en rigor es una “suspensión” de las obligaciones que el contrato de trabajo impone a las partes (empleador y trabajador). Mediante esta suspensión se permite al trabajador ausentarse de la jornada de trabajo sin que esto signifique un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato. Según corresponda su naturaleza (legal o convencional), este permiso para ausentarse de la jornada de trabajo puede eximir o no al empleador de su obligación de remunerar al trabajador por el tiempo en que los servicios del mismo no le son entregados.

Los permisos no se encuentran tratados sistemáticamente en el código del trabajo, no obstante podemos encontrar reconocidos en él dos tipos: los de origen convencional, que se crean mediante el acuerdo entre empleador y trabajador; y además, los permisos de origen legal, establecidos por la ley en favor de los trabajadores cuando se dan ciertas hipótesis como lo son por ejemplo, el fallecimiento del cónyuge.

En el caso que el permiso, como se indicara, sea producto de un acuerdo entre empleador y trabajador mediante el cual se suspenden las obligaciones del contrato de trabajo, el tiempo concedido en el permiso puede ser dejado sin remuneración (permiso sin goce de remuneración), o bien acordarse su recuperación (manteniendo así su remuneración), mediante el cumplimiento de horas de trabajo adicionales a la jornada ordinaria de trabajo, con la sola restricción de no superar el máximo de horas de trabajo diarias establecidas por la ley (10 horas).

En el caso de recuperarse esas horas, como se trata de horas de trabajo de una jornada ordinaria las que se deben recuperar, su remuneración es la de la jornada ordinaria de trabajo y no la remuneración de una hora extraordinaria, no obstante que se cumplan en un horario que excede el horario de la jornada ordinaria, sólo con la limitación antes dicha.

## PERMISOS ESTABLECIDOS EN LA LEY

En el caso que el permiso sea de origen legal, el legislador ha establecido las hipótesis en que se tiene derecho a éste y la forma en que ha de ejercerse; por regla general además el empleador debe remunerar el tiempo concedido en dicho permiso. Estos permisos son: Permisos derivados del nacimiento de un hijo. ¿Quién tiene permiso por el nacimiento de un hijo? El Padre (recordar que la madre goza en ese estado, de descanso post-natal). Tendrá el padre derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre o la madre que se le conceda la adopción de un hijo. Éste derecho es irrenunciable.

## DERECHO DE ALIMENTACIÓN DEL NIÑO MENOR DE DOS AÑOS

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- A) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- B) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- C) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

# Permisos Laborales

En el caso de permiso por derecho de alimentación al hijo menor de dos años, el legislador estableció la modalidad en que se debe ejercer ese derecho/permiso, establece además que es irrenunciable y que debe ser remunerado. Cómo se señalara anteriormente, dicha remuneración corresponde a la de la jornada ordinaria de trabajo.

## PERMISOS POR FALLECIMIENTO

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Estos días de permiso no podrán ser compensados en dinero.

## PERMISOS PARA EXÁMENES MÉDICOS ESPECÍFICOS

Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario. Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

## PERMISOS POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL

En el caso de contraer matrimonio o celebrar el Acuerdo de Unión Civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

En el próximo número concluiremos la revisión de los permisos laborales de origen convencional y el permiso para acudir a un llamado de Bomberos de Chile.



**Ficha  
desplegable**

# Extranjeros en Chile

## Algunos mitos sobre su contratación

### mito 1

**“NO CONTRATAMOS EXTRANJEROS, YA QUE ES NECESARIO QUE TENGA CÉDULA DE IDENTIDAD CHILENA (RUT), PARA PODER HACERLES UN CONTRATO DE TRABAJO”**

Según el artículo 10 del Código del Trabajo, no es necesaria la existencia de un RUT para efectos de celebrar un Contrato de Trabajo. Para realizar un contrato de trabajo con aquellas personas extranjeras que no posean Cédula de Identidad Chilena (RUT), con el N° de Pasaporte de la persona extranjera más un contrato de trabajo, puede celebrarse una relación laboral sin ningún inconveniente legal.

### mito 2

**“NO CONTRATAMOS EXTRANJEROS, PORQUE TENEMOS QUE PAGAR LOS PASAJES DE RETORNO A SU PAÍS SI SE TERMINA LA RELACIÓN LABORAL”**

A partir de marzo del año 2015, está en funcionamiento la nueva Visa Temporal por motivos Laborales, en remplazo de la Visa Sujeta a contrato. Una de las grandes y principales modificaciones que contiene esta nueva visa, es que el contrato de trabajo no debe contener cláusula de viaje, es decir, no obliga al empleador a cancelar los pasajes de retorno al trabajador extranjero, en caso de quiebre de la relación laboral.

### mito 3

**“CONTRATAMOS SÓLO EXTRANJEROS QUE POSEAN PERMANENCIA DEFINITIVA”**

Según los artículos 49, 52 y 80 del Decreto Supremo 597 (Reglamento de Extranjería), la Permanencia definitiva y la Visa Temporal, en términos laborales, facultan a su titular a realizar las mismas actividades lícitas en el país (incluida trabajar). No es que una otorgue mayores derechos que la otra. Lo único que cambia es la duración de los permisos.

## mito 4

### “NO CONTRATAMOS EXTRANJEROS, MUCHO PAPELEO!”

Según datos entregados por el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), en relación a los requisitos para poder postular a la Visa Temporal por motivos laborales, no es mucho papeleo contratar personas extranjeras que no posean cédula de identidad chilena (RUT), el empleador sólo necesita otorgar un contrato de trabajo que contenga además de todo lo establecido en el artículo 10 del Código de Trabajo, las siguientes cláusulas:

- Cláusula de Vigencia
- Cláusula Previsional
- Cláusula de Impuesto a la Renta (el caso de sueldos superiores a 13,5 UTM)

Además, si la persona extranjera ya posee su Cédula de Identidad (Temporal o Definitiva) se le puede realizar un contrato de trabajo como a cualquier chileno más.

## mito 5

### “NO CONTRATAMOS EXTRANJEROS, SE DEMORA MUCHO EL TRÁMITE”

Efectivamente la tramitación de un permiso de residencia (visa) en Chile es un proceso engorroso. Sin embargo, el Departamento de Extranjería y Migración entrega un par de opciones para que la persona pueda trabajar sin ningún problema y paralelamente esperar que la tramitación de su visa concluya, como por ejemplo pedir un Permiso de Trabajo.

El Departamento de Extranjería y Migración (DEM), dentro de sus competencias, está facultado para poder emitir dos tipos de permisos de trabajo:

- 1) Tarjeta especial de Trabajo para Turista Extranjero: Este permiso se tramita de forma inmediata en el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) y faculta a su titular a poder trabajar sin ningún problema con la persona con quien se suscribió el contrato de trabajo. Este posee una duración de 30 días, prorrogables hasta el vencimiento de la visa de turista de la persona extranjera.
- 2) Tarjeta especial de Trabajo para Extranjero con Residencia en trámite: Este permiso se obtiene una vez que es aceptada la visa de la persona extranjera y faculta a su titular a poder trabajar con todos empleadores que el extranjero estime conveniente. Este se entiende que dura hasta el otorgamiento (estampado) de la visa correspondiente.

## mito 6

### “NO CONTRATAMOS EXTRANJEROS, PORQUE YA TENEMOS CONTRATADOS LA CANTIDAD MÁXIMA LEGAL PERMITIDOS POR LEY”

Muchas empresas utilizan este artículo como fundamento para no contratar personal extranjero, no obstante, lo anterior, muchas de estas empresas desconocen o simplemente prescinden del artículo 20 del Código del Trabajo, el cual estipula que “Para computar la proporción a que se refiere el artículo 19 del Código del Trabajo, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

1. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
2. Se excluirá al personal técnico especialista;
3. Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
4. Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

A raíz de lo anterior, es posible mencionar que efectivamente existe un máximo legal para poder contratar personal extranjero, en aquellas empresas que posean más de 25 trabajadores (equivalente al 15%), pero también es sustancial que las empresas consideren lo establecido en el artículo 20 del Código del Trabajo y que además contengan información actualizada sobre la situación de sus trabajadores migrantes.

# AIR A.G. Y EL PROTOCOLO DE ASOCIACIONES GREMIALES EN LA REGIÓN METROPOLITANA

El 22 de octubre de año 2014, cuatro Asociaciones Empresariales Territoriales de la Región Metropolitana de Santiago; Círculo de empresas de Panamericana Norte (CIRPAN), La Asociación de pequeñas, medianas industrias y artesanado de Quinta Normal y Santiago (ASQUINTA.APIASAN), La Asociación de Industriales de la Reina (AIR A.G.) y la Asociación de Industrias de San Bernardo (AISB), constituyeron, una Organización, a través de un instrumento voluntario nominado “Protocolo”, congregándose en pos de acometer mancomunadamente iniciativas compartidas que tuvieran como fuente, la Ética del Empresario y sus Buenas Prácticas.

Entre las acciones conjuntas del Protocolo se cuentan entre otras, la Sustentabilidad Ambiental, la Producción Limpia, la Eficiencia Energética, el Comercio Justo, la Prevención y Resolución Pacífica de Conflictos, la Responsabilidad Social Empresarial, la Cooperación Público-Privada y la Inserción amistosa de la empresa en su entorno.

Este protocolo incorpora a más de 260 empresas, enclavadas en 12 Comunas de la Metrópolis (San Bernardo, Calera de Tango, Santiago, Quinta Normal, La Reina, Renca, Lampa, Quilicura, Conchalí, Colina, Huechuraba y Recoleta), radicadas en los 4 puntos cardinales de la Región Metropolitana, incluyendo mayoritariamente empresas de menor tamaño, conocidas por su sigla PYMEs., con un amplio abanico de rubros de la Economía Metropolitana, tales como las metalmecánica, muebles, transporte, salud, alimentos, minería, transporte, reciclaje, etc.

Durante el año 2015 se decidió aunar esfuerzos gremiales en torno a una particular fundamentación, sustentada en los Principios de la Ética Empresarial y las Buenas Prácticas, propiciando entre sus empresas asociadas un comportamiento empresarial orientado por esas reglas éticas, ofreciéndoles como documento base de concreción- el texto intitulado : “Breviario Ético del Empresario”, que en la actualidad ya ha sido suscrito por más de 80 empresas adscritas al protocolo.



El año 2016, se suscribió el “Convenio de Colaboración Recíproca” entre el Protocolo “Agrupación Asociaciones Empresariales RM y la Universidad Gabriela Mistral”, cuya finalidad central es aunar esfuerzos interinstitucionales para el estudio, promoción y difusión de la Ética; en especial, la Ética Empresarial a través de la puesta en marcha un “Programa Estudios de la Ética”, con el fin de llevar a cabo acciones específicas en materia de intercambio de aportaciones entre los estamentos de la Casa de Estudios y las empresas que forman parte del Protocolo.

Así, se han organizado tres “Conversatorios acerca de la Ética”, con participación, como Panelistas a personeros de ambas entidades : Universidad y Protocolo junto a Invitados externos destacados.

Entre estos últimos, el señor Presidente de ASEXMA, el señor Subsecretario de Agricultura, el sr. Ex Ministro de Estado, D Enrique Correa Ríos y la Ministra de la Corte Suprema de Justicia, D Rosa María Maggi.

Asimismo, se han celebrado Talleres de Coyuntura Económica, con el sr. Decano de Economía, Negocios y Artes Digitales de la UGM.

Por otra parte, se convocó al “Primer Taller sobre Difusión de Energía Marina”, con el Presidente de ASEMAR, sr. Paul Griffiths.

Complementariamente, la UGM ha ofrecido a las empresas asociadas Becas de Capacitación en Manejo Innovador de Stock y Bodegaje de las que fueron beneficiadas algunas empresas pertenecientes al protocolo.

# SOCIEDADES DE INVERSIÓN

TEMA DE IMPORTANCIA  
ESTRATÉGICA PARA LOS MUNICIPIOS.  
CONOCE ALGUNAS PRECISIONES



A partir del año 2012 se definió por parte de la Corte Suprema que las denominadas “sociedades de inversión pasiva” – aquellas dedicadas a la adquisición de bienes, mobiliarios o inmobiliarios, con fines rentísticos y que no involucran la producción de bienes ni la prestación de servicios directos a personas- se encontraban afectas al pago de patente municipal, por el sólo hecho de desarrollar una actividad lucrativa. Es un tributo que se aplica independientemente que existan utilidades sociales, dado que grava el capital propio declarado de la sociedad, por lo que, toda sociedad comercial, sin distinguir en su giro, por el sólo hecho de estar entre sus fines la realización de una actividad lucrativa, va a estar gravada por el pago de patente municipal.

Los municipios logran individualizar estas sociedades mediante la información que les otorga el Servicio de Impuestos Internos (S.I.I.). Por otra parte, la determinación del impuesto corresponde a la aplicación de una tasa variable (entre el dos y medio por mil y el cinco por mil) del capital propio de cada contribuyente declarado ante el S.I.I., quién es él que informa a los municipios cada año.

Así en junio de cada año el Servicio (SII), a partir de la información declarada por los contribuyentes en abril, a propósito de la operación de renta, informa a los municipios sobre el capital propio declarado por las empresas y sociedades domiciliadas en cada comuna. Con esa información las municipalidades liquidan el impuesto y emiten los cobros de patentes municipales cada el 1 de julio.

Con todos estos elementos, los municipios han desarrollado una ofensiva en el cobro de patentes municipales; atendiendo además a que la Ley de Rentas Municipales le otorga al certificado de deuda municipal el carácter de título ejecutivo, se procede en muchos casos al cobro mediante juicio ejecutivo de las patentes comerciales adeudadas, por parte del municipio donde las sociedades morosas tienen registrado el domicilio para efectos tributarios. Esta deuda además corresponde a la totalidad de las patentes devengadas desde que la sociedad ha efectuado el inicio de actividades en el Servicio de Impuestos Internos, e incluso en algunos casos, desde la constitución de la misma sociedad, todo con multas, reajustes e intereses, por lo que tales cobros pueden tener cuantías extraordinariamente gravosas para cualquier empresa.

Atendiendo a que – luego de una discusión judicial y administrativa de años - recién en 2012 se resolvió acaso era aplicable o no el cobro de patente municipal a las sociedades de inversión, visto además que dicho cobro se puede hacer retroactivo hasta el inicio, y el desconocimiento de la obligación tributaria por parte de los contribuyentes, no es poco frecuente el encontrarse con un cobro vía juicio ejecutivo involucrando muchos años hacia atrás involucrando montos difíciles de soportar por la sociedad o empresa.



Cabe agregar como corolario además que los municipios no pueden regularizar la patente comercial mientras se esté en mora, y que en el caso de realizarse un pago sobre el monto de patentes adeudado, el municipio debe imputar tal pago o abono a la deuda más antigua, por lo que mientras no se extinga la deuda completamente, no se podrá regularizar o “poner al día” la patente, con lo que el cómputo de la deuda no sólo involucra el cálculo de la tasa sobre el capital, sino que además, multa, intereses y reajustes.

En éste escenario, una sociedad de inversión se puede ver enfrentado a una deuda cuantiosa, por lo que es útil tener presente, las actitudes que puede asumir tomar todo aquel que se encuentran en esta situación:

#### LA PRESCRIPCIÓN DE LA DEUDA

Determinar si se ha realizado el pago de patentes municipales y si la patenté se encuentra al día. En el caso que hubiese mora, y ya que estas deudas no pueden ser condonadas administrativamente por el municipio, tratar de determinar hasta cuánto tiempo atrás se extiende esa deuda (solicitando al efecto al municipio el certificado de duda correspondiente), pues de conformidad al Código Civil, “Prescriben en tres años las acciones a favor y en contra del Fisco y de las Municipalidades provenientes de toda clase de impuestos”. Esto significa que se puede obtener por parte de un tribunal, la declaración de prescripción de las deudas cuya antigüedad supere los tres años.

Entonces, el contribuyente puede alegar la prescripción ante tribunales y pagar en definitiva sólo ese periodo de 3 años que no han prescrito. Cabe tener presente que la prescripción se puede alegar ante los tribunales civiles en dos momentos o de dos formas distintas:

A) en el caso que el municipio haya demandado en un juicio ejecutivo el pago de las patentes municipales, caso en el cual la prescripción se puede oponer como excepción o defensa;

B) una segunda alternativa –si el municipio no ha demandado- es deducir una demanda de prescripción extintiva en contra de la municipalidad, solicitando que el tribunal declare prescrita la deuda que supere los tres años.

#### LÍMITES DEL VALOR DE LAS PATENTES

Según dispone la Ley de Rentas Municipales, el valor por doce meses de la patente será de un monto equivalente entre el dos y medio por mil y el cinco por mil del capital propio de cada contribuyente y no podrá ser inferior a 1 UTM ni superior a 4.000 UTM.

#### EL DOMICILIO EN LAS SOCIEDADES DE INVERSIÓN

En el caso de las sociedades de inversión, al prescindir de establecimientos o locales, es de suma importancia considerar la tasa de impuesto que haya fijado cada municipio (que puede variar entre el 0,025 % al 0,050 % según cada municipio e incluso, al interior de cada municipio, pues la ley faculta a los municipios a establecer zonas con tasas diferenciadas). Dicha consideración se debe tener presente al momento de determinar el domicilio tributario con el cual se registrará dicha sociedad, puesto que según la tasa que haya fijada, puede significar un ahorro de hasta un 50% en el pago de la patente comercial.

#### REBAJA TRIBUTARIA Y BENEFICIOS ASOCIADOS AIR A.G.

Durante el año 2012 y 2013 la Asociación de industriales de La Reina, promovió con el Alcalde y el Concejo Municipal, el establecimiento de una zona o cuadrante al interior de la comuna, en el que se aplicara una tasa rebajada de patente municipal, con el objeto de atraer sociedades de inversión. Esto fue aprobado y se fijó una zona con una tasa diferenciada de 0,025% -es decir la mitad del valor ordinario-. Sobre esto, entendiendo el municipio a nuestra asociación como un aliado en atraer sociedades de inversión a la comuna, nos permitió asumir un rol activo en promover la mudanza de dichas sociedades a la comuna. Para dicho efecto además, se le entregó a la AIR A.G. un inmueble localizado al interior de la zona con tasa rebajada de patente, facultándonos para establecer en él un domicilio, estando autorizada además la asociación para conceder dicho domicilio a las sociedades que deseen mudarse y beneficiarse así con la rebaja de patente comercial.

De este modo, para obtener dicha rebaja, mediante el establecimiento del domicilio tributario en la zona diferenciada, las sociedades interesadas pueden incorporarse como socios a nuestra asociación, y como tal acceder al uso del domicilio social, debiendo para tal efecto sólo cancelar una membresía y el pago de una cuota social extraordinaria.

Para acceder al beneficio contacta a Daniella Sepúlveda:  
dsepulveda@air.cl proyectos@air.cl  
Teléfonos: 222 73 19 20 - 222 75 10 68

José Manuel Palacios, Alcalde de La Reina

## “En La Reina somos el bastión de algo que se perdió en el resto de la ciudad”



Una idea común que puede derivar en bien común. Así fue el acercamiento de AIR con el Alcalde de La Reina para comentar sobre el énfasis urbanístico que proyecta para su gestión, y para unificar criterios en cuanto a un mismo objetivo: buscar las vías propicias de generación y rescate de espacios públicos en el municipio. Y en lo concreto, desde ya una propuesta: el hermoseamiento del área de acceso al Parque Industrial de La Reina

“Que los vecinos de La Reina vivan mejor, con mayor calidad de vida. Que lo que ellos valoran se vea reflejado en las acciones que se están haciendo en el territorio”. Así parte el edil José Manuel Palacios definiendo sus objetivos ante la enorme tarea que empieza a encarar llevando el timón de una Municipalidad con grandes y urgentes objetivos.

Con el apoyo gráfico de un enorme mapa territorial de La Reina que domina el espacio en su oficina, el alcalde se explaya desde el inicio de una distendida charla con Don Andrés Concha, Director honorario y ex presidente de la Asociación de Industriales de La Reina (AIR).

José Manuel Palacios fue concejal de la comuna y hoy encabeza una incipiente gestión con objetivos muy claros y basándose en diagnósticos concretos, como rápidamente lo pone de manifiesto en esta reunión. Es tajante en su apreciación: considera que inicia su período encarando lo que él define como un proceso de involución en la comuna. “Todo lo que queríamos de La Reina se ha ido perdiendo en virtud del crecimiento de la ciudad. Siempre hemos valorado mucho el contacto con la tierra, con un carácter medio ambiental. Vemos que esta ruralidad de antaño hoy se convirtió en condominios” admite, definiendo un proceso que pareciera haberse vivido con mayor rapidez en La Reina.

También es evidente que el vecindario ha crecido. La autoridad asume que el crecimiento vertical, aunque controlado, ha sido vertiginoso. Es un fenómeno que ha caracterizado a Santiago en esta última década y se ha ido percibiendo de a poco; basta con hacer un balance numérico de la cantidad de edificios que han venido a reconfigurar la cara urbana de la capital.

Sin embargo, Palacios coincide con su interlocutor en algo clave: el que llega a La Reina parece buscar en su territorio un escape al caos de zonas más céntricas y congestionadas. “En La Reina aún somos el bastión de algo que ya se perdió en el resto de la ciudad.

Pese a todo, quien se viene a vivir a esta comuna llega buscando eso que está justamente desapareciendo por la migración de las personas”, analiza el jefe comunal.

“¿Qué hacer para recuperar esto? No voy a dinamitar los condominios!” comenta, distinguiendo que el camino correcto está en ir rescatando es esta esencia y esta identidad. En cuestionarme cómo relacionarme con mis vecinos. “¿Cómo volvemos a la escala humana? ¿Cómo la bajamos a algo real? Recuperando nuestros espacios públicos” señala el alcalde, coincidiendo con el criterio que AIR también le expone a través de su Director Honorario.

El edil pone el énfasis en algunas aristas importantes. “Hay que mejorar la seguridad. ¿Por qué hoy día no se conoce la gente? ¿Por qué se han encerrado en sus casas? Esto es por la percepción de inseguridad que ha crecido mucho, por lo tanto me resguardo”, reflexiona. Es un hecho que la gente ha optado por encerrarse en sus condominios, en reducir progresivamente su interacción social. Y es ahí precisamente donde juega la escala humana que se busca al incentivar y mejorar los espacios públicos.

Mejorar la conectividad de la comuna también es clave para la nueva autoridad. “No es hacer mejores calles, es tener alternativas. Y dentro de ellas hay algunas que son mucho más coherentes con la lógica de funcionamiento de esta comuna”, sostiene.

Los buses y los colectivos son espacios de interacción para la gente. Allí se conocen, conversan. En La Reina se ha implementado un novedoso sistema de “Car Sharing”, que consiste en arriendo de autos eléctricos por tiempos reducidos. El boom de las bicicletas de arriendo también viene a sumarse a esta estrategia. No es recreativa. No es “cool”, es una alternativa real de transporte. El propósito es integrarlo como al resto del sistema de transporte comunal que tenemos.



Don Andrés Concha, Director Honorario AIR, junto al Alcalde de La Reina, José Manuel Palacios

“A más tardar el primer trimestre de 2018 tendremos buses nuevos en la comuna. Aún estamos explorando la posibilidad de sumar buses híbridos. La idea es hacer un par de circuitos y que respondan a la lógica de integrar auto, Metro, bicicleta. Será un servicio gratuito” adelanta Palacios. Otra acción será tomada con el servicio de colectivos. El jefe comunal adelanta que se integrará un sistema interno que llegará a Las Condes, en el sector de Los Dominicos. Allí enlazará con la Línea 1.

Desde la municipalidad se busca ser un aporte al sistema de transporte general de la ciudad. Asumen que el Transantiago debe mejorar, pero están conscientes de que el aporte de cada una de las comunas es trascendental para lograr las mejoras necesarias. “Creo que cada comuna debe colaborar haciendo su sistema de transporte interno cada vez más eficiente, y así intentar descongestionar la ciudad”, sostiene el alcalde.

Las conclusiones alcanzadas en esta reunión son determinantes. El aprovechamiento de los espacios públicos es algo que se debe construir. Pareciera que el aislamiento al que conlleva el entorno urbano jugará en favor de no buscar el contacto interpersonal.

“Eso no se da de forma espontánea. Y por qué? Porque ya tenemos en el inconsciente colectivo eso de sólo preocuparnos por nuestro metro cuadrado, de aislarnos en nuestros autos, y ya pasa a ser un tema cultural”, asume Palacios, que pone como ejemplo para cierto bloqueo mental el efecto de contaminación visual que genera el cableado público. “De repente estás en una zona que está llena de cables, pero tu cerebro no lo percibe. Puedes hacer la comparación en términos arquitectónicos con alguna ciudad europea y buscas diferencias de construcción y no las encuentras... pero miras hacia arriba y ves que no hay cables!”.

Existe un bloqueo mental del entorno. Y a esto apunta precisamente la acción de generar espacios públicos acogedores. Tenemos en la comuna un hábitat agradable que podemos aprovechar, pero es preciso hacer frente a algunos problemas que pueden tener gestión rápida, como la congestión vehicular.

El alcalde reconoce la importancia de incentivar el uso de vías alternativas, y en especial de brindar las facilidades para el uso de la bicicleta. Es clara la necesidad de lograr que las calles sean seguras para el ciclista; esto pasa por la implementación de buenas ciclovías y el mejoramiento mismo de las calles. “En la actualidad, para el automovilista el ciclista no existe. Es esencial poner incentivos al uso de la bicicleta,

porque está demostrado de que al haber mayor cantidad de ciclistas, se harán más visibles y será más seguro. Y qué mejor incentivo que vías públicas bien señalizadas”, reflexiona el jefe comunal.

Haciendo a un lado cualquier visión negativa, el municipio parece dispuesto a dar la batalla por el cambio de mentalidad y por consiguiente las mejoras de la calidad de vida en La Reina. “Tenemos proyectos a mediano plazo para recuperar espacios públicos como La Aldea del Encuentro, un parque que se proyecta con estándares superiores a otros como el Bicentenario o el Forestal. En La Reina tenemos espacios de mucha calidad que hoy están botados, como el Mahuida, por citarte otro ejemplo”, comenta con entusiasmo Palacios, recordando además que existen 32 plazas identificadas que podrían aumentar su potencial con iniciativas sencillas que llamen a la ciudadanía a ocupar esos lugares de interacción colectiva. Uno de estos preciados espacios públicos le atañe directamente al gremio industrial de nuestra comuna. La entrada del Parque Industrial de La Reina, en la intersección de las avenidas Larraín y Jorge Alessandri, es objeto de un sofisticado proyecto de hermoseamiento; es el eje medular del encuentro edilicio con AIR y el alcalde Palacios lo recibe con beneplácito, a sabiendas de estar en sintonía con la voluntad expresada por nuestro ente gremial.

# UNA MIRADA AL FUTURO DEL PARQUE INDUSTRIAL DE LA REINA



Maqueta digital de la entrada al Parque Industrial



Por  
Andrés Concha Rojas  
(Ex presidente y  
Director Honorario AIR A.G.)

El Parque Industrial de La Reina fue creado como parte de una solución urbanística, dando respuesta a las necesidades de una comuna que daba sus primeros pasos en los años 60.

En esos años al sector oriente de la comuna de Ñuñoa, comenzaron a llegar matrimonios jóvenes que, movidos por el sueño de vivir junto a la gran vegetación del sector, aire limpio y a los pies de una nevada cordillera, construyeron sus casas y dieron los primeros pasos que les permitiera estructurar lo que sería la comuna de “La Reina”.

La razón: los intereses de estos aventureros eran muy distintos a los de los vecinos de Ñuñoa, no obstante, estaba todo por construirse.

Lo primero fue crear las Juntas de Vecinos desde “Las Arañas” hasta “La Reina Alta” para programar los pasos a seguir para lograr ese propósito.

Fue un largo y duro esfuerzo hasta que en el gobierno de Don Jorge Alessandri Rodríguez, en julio de 1963 firmó el decreto que da vida a nuestra comuna. Nuestro primer Alcalde fue el Doctor Óscar Castro.

En el proyecto original, este parque formaba parte de un conjunto integral, en donde la villa, los establecimientos educacionales, centros comerciales y un lugar donde trabajar eran el centro medular de esta iniciativa. Ya han transcurrido 50 años y con orgullo podemos decir: misión cumplida.

Sin duda que el inspirador, creador y motor fue el Arquitecto Don Fernando Castillo Velasco, a él permitanme agradecer lo que hoy tenemos; reconocer también el significativo aporte de nuestros otros doce alcaldes, todos con grandes méritos. Gracias a ellos, hoy nos encontramos muy esperanzados, ya que nuestro actual alcalde, Sr. José Manuel Palacios, también es arquitecto, y poniéndonos a su servicio daremos marcha a esta nueva etapa.



Creo que ha llegado el momento en que los industriales miremos con objetividad cuál ha sido nuestro aporte. Medianos, pequeños, pymes y mini pymes; todos trabajamos con esfuerzo, damos trabajo, producimos y cumplimos con nuestros clientes, pero estamos insertos en una comunidad: nos debemos a ella y somos parte de ella. ¿Qué espera esa comunidad de nosotros? Esta propuesta pretende responder a ella mostrando nuestra mejor cara.



Don Fernando Castillo Velasco,  
Arquitecto y ex Alcalde de La Reina

No sólo queremos hermosearlo, pintar fachadas, hacer y cuidar nuestros jardines, mejorar las veredas y barreras todos los días. Queremos mostrarle a nuestros vecinos nuestro respeto al medio ambiente. Hoy son impresentables nuestras fachadas en calles Laura Rodríguez y Talinay y no es mucho mejor lo que se aprecia en Avenida Jorge Alessandri y calles interiores.

Nuestras industrias están en el lugar más hermoso de la comuna: construiremos áreas verdes, fuentes de agua, esculturas y señaléticas propias del siglo XXI, con respeto por la belleza y el arte que dignifique el trabajo, con respeto al individuo, al vecino y a la comunidad toda.

Sé que esto no es tan fácil de lograrlo, pero quisiera recordar que muchos de los que estamos hoy aquí, ya logramos pavimentar todas las calles del parque y construir el edificio sede de ACHS y AIR.

Necesitaremos de todos ustedes.

Cuando el Alcalde nos plantea que el Parque Industrial es parte de su proyecto de revitalización comunal y que la Calle Alcalde Fernando Castillo Velasco pasa a ser un eje central del proyecto, nuestra respuesta es sí: nos sumamos, formaremos equipo y buscaremos los financiamientos que corresponda. Con vuestra voluntad y la nuestra lo lograremos.

AIR-A.G. conmemoró este año sus 41 años de vida. Lo que fue una idea un proyecto, un sueño, hoy está logrado y consolidado. Han pasado por esta organización muchísimos empresarios e industriales y muchos de ellos se ofrecieron para trabajar voluntariamente y ad-honorem, para alcanzar estos objetivos.

Creo que los más viejos nos hemos acostumbrado y los nuevos asumen que es lógico, que exista una organización como esta, que tenga una bonita sede, donde encontrará toda la información que le permita relacionarse con las organizaciones que regulan nuestra actividad y profesionales que le den soporte técnico y legal, los represente y les ofrezca capacitación a él y a sus trabajadores. La realidad es que crear, financiar y organizar lo que he descrito, es digno del orgullo, reconocimiento y agradecimiento de todos nosotros, a quienes trabajaron y nos ayudaron para lograrlo.

Somos los empresarios, somos nosotros los que debemos explicar nuestro trabajo, lo que hacemos. Lo que aportamos las dificultades que enfrentamos, explicar que significa invertir nuestros ahorros en vez de gastarlos.

Tenemos que evitar la desinformación y dar a conocer las iniciativas que emprendemos como industriales.

Quise conocerlo de primera mano y salí a terreno a encontrarme con el hermoso trabajo que realiza Orcodis, una organización que genera actividades para niños y jóvenes con deficiencia cognitiva, a los cuales AIR durante años apoya con pequeños financiamientos para el desarrollo de sus actividades.

En la casona de Nemesio Antúnez, un lugar emblemático de la Comuna de La Reina, desarrolla su trabajo esta noble agrupación. Tuve la suerte de llegar en un momento de plena actividad. En un pequeño salón, con mesones dispuestos para el trabajo y un altillo con cocina y alacena, justo daban inicio a un taller de repostería y capacitación de servicio de cafetería.

Entro “como Pedro por su casa”, como se dice en buen chileno, y me reciben con calurosa cercanía. Estos jóvenes con sonrisas y ojos brillantes, inmediatamente me piden que me acerque y vea las galletas de avena que preparaban con alegría, mientras el grupo de mamás monitoras les dan instrucciones y los orientan en los aprendizajes para su quehacer.

El entorno es sencillo, con muebles para guardar sus materiales y muros llenos de cuadros increíbles. Me quedo pegado en esas pinturas que a mis ojos relatan momentos de vida. Es arte moderno, con pinceladas sencillas, que me transmiten artistas buscando expresar su alegría de vivir.

Predominan los brillos, colores y figuras de paisajes; soles, arboles, pájaros, niños... todas esas cosas

# LA ENTRAÑABLE LABOR DE ORCODIS

## UNA MIRADA AL INTERIOR DE ESTE CENTRO DE APOYO A LA DISCAPACIDAD

que para muchos de nosotros ya son transparentes.

Les hago saber mi entusiasmo por lo que veo, y una de las madres monitoras se me acerca y me comenta con orgullo que todos fueron pintados por los niños residentes del Orcodis.

No caben dudas de que se trata de un esmerado trabajo el que coordinan estas mujeres de nuestra comuna. Se suma Beatriz Garay, presidenta del directorio de Orcodis y nos sentamos a conversar más en profundo con el café caliente que el día ameritaba. La organización nace el año 1996, con un grupo de madres de la Villa La Reina y sus hijos con discapacidad cognitiva.

Deciden agruparse para tener un sitio donde sus hijos puedan estar protegidos, entretenidos y sobretodo generando espacios de aprendizaje para ellos.





1) Parte de la impresionante colección de obras realizadas por los integrantes del centro.

2) Los chicos en una actividad de desarrollo musical.

3) Grupo de socias de Orcodis:  
De izquierda a derecha  
Gladys Escobar (Colaboradora)  
Beatriz Garay (Presidenta Orcodis y madre de joven integrante)  
Lillyan Chandía (Colaboradora y madre de joven integrante)  
Patricia Seguel (Directora Orcodis y madre de joven integrante)  
Angélica Alvarez (Monitora)  
Ana María Zamora (Colaboradora y madre de joven integrante).

Con esfuerzo y turnándose los espacios en cada casa, fueron avanzando en este lugar de apoyo mutuo entre ellas.

En abril de 1998 logran tener personalidad jurídica y luego de contar apoyo de la municipalidad con diferentes espacios para desarrollar sus actividades, el año 2006 obtienen la actual sede, cedida por la Municipalidad de La Reina en comodato por 50 años. Son una institución organizada y ordenada, con un directorio titular de cinco personas e igual número de suplentes que impulsan esta loable iniciativa.

Dentro de la conversación comienzo a percatarme que Orcodis es una institución transversal; es un cálido espacio donde conviven y se desarrollan familias y jóvenes de estratos socio- económicos diferentes, donde todos son acogidos y las actividades son gratuitas.

Las primeras reflexiones que se vienen a mi cabeza pasan por cómo desarrollar espacios nuevos para los niños y jóvenes, como brindar apoyo a estas familias donde Orcodis es una mano que apoya, es un espacio donde puedes llevar el día a día de la cansadora tarea que es criar y educar a tu hijo o hija.

Orcodis sigue avanzando e impulsando iniciativas para los jóvenes, desde fabricar sus chocolates y galletas o realizar servicios de coffee break para financiar sus actividades, presentaciones de teatro y baile que ayudan a los jóvenes a interactuar con el mundo, educación ambiental donde ya aprendieron a tener su propio huerto, entre muchas cosas más.

Para finalizar nuestro café con Beatriz, le pregunto sobre sus sueños y anhelos. Su respuesta fue simple: “tener la tranquilidad económica para seguir funcionando y tal vez un centro con mejores condiciones”.

## CONTACTO

**Organización  
Comunal para la  
Promoción y el  
Desarrollo de las  
Personas con  
Discapacidad  
(Orcodis)**

**Sra. Beatriz Garay  
Presidenta Orcodis**

**Teléfono:  
9612 15 163**

El texto es una experiencia personal de Felipe Westendarp para Comunidad AIR



**CASONA NEMESIO ANTÚNEZ**

# LA CULTURA PALPITA EN LA COMUNA



En pleno corazón de La Reina y ocupando un espacio icónico de la cultura local, un centro de creación, encuentro cultural, manifestación de ideas y lugar de recreación. Ubicado en un eje urbano privilegiado de la comuna de La Reina, cuenta con un cómodo teatro con capacidad para 140 personas, galerías de arte, salas para el desarrollo de talleres, e biblioteca con amplias colecciones y un casino.

La Casona mantiene una dinámica de actividad permanente que se manifiesta en ofrecer un amplio abanico de expresión cultural. Destacan el ya renombrado Encuentro de Cómic e Ilustración, el Festival de Bandas Emergentes, el Festival de Teatro Independiente, Danza contemporánea, ciclos de cine del mundo y documentales, un interesante ciclo de cine chileno al oído (para todo público, pero especialmente para personas con discapacidad auditiva), conciertos ilustrados, exposiciones de artes visuales, lanzamiento de libros, variadas charlas, homenajes, talleres y cursos.

Además, sus instalaciones albergan encuentros comunitarios que reúnen a distintos grupos sociales, culturales y vecinales de la comuna que usan nuestras distintas instalaciones durante todo el año, constituyéndonos en un lugar de integración y cohesión social de La Reina.

Consuelo Castillo es su actual directora. Ella es gestora cultural, cineasta y actriz. Desde 2013 está a cargo de la Casona Nemesio Antúnez mejorando considerablemente la infraestructura y el equipamiento del centro cultural, además de nutrirlo junto a un magnífico equipo- con una atractiva programación y un innovador plan de gestión que ha cautivado nuevas audiencias y elevado la calidad artística de los eventos.

La actividad es permanente en este ente cultural. Si te quieres sumar y no perderte su movida cartelera, sigue la pista por redes sociales o directamente visita su acogedora sede.

# EL PUNTO DE PARTIDA PARA UNA BUENA IMAGEN

LIBROS, REVISTAS  
Y CATÁLOGOS



PACKAGING



PUBLICIDAD  
Y PROMOCIÓN



PAPELERÍA  
CORPORATIVA

Somos una empresa gráfica con una larga tradición desde 1992. Crecemos hoy bajo el impulso de una familia conocedora de las necesidades de esta industria y dedicada a la producción de impresos de alto estándar, lo que nos ha llevado a ser reconocidos por nuestros clientes y proveedores como empresa seria, responsable y que se compromete con la calidad.

Damos servicio y apoyo a diversas áreas de negocio tales como: Laboratorios, Restaurantes, Educación (Colegios, Universidades, Institutos), Cultura y Artes, e Industria entre otros.

**¡PÍDENOS PRESUPUESTO  
SIN COMPROMISO!**

 **DESPACHO  
INCLUIDO**



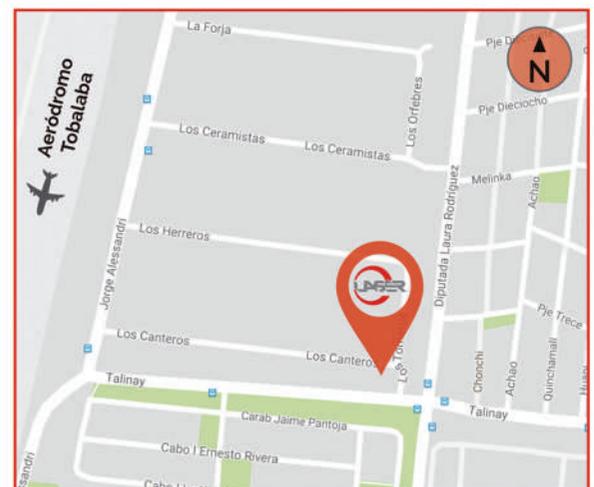
## Estamos ubicados en

 Los Canteros 8781, La Reina

 Fono: 2 2963 52 30

 [ventas@laserimpresores.cl](mailto:ventas@laserimpresores.cl)

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



Más valor empresarial



PROYECTO APOYADO POR  
**SERCOTEC**  
GOBIERNO DE CHILE