APRUEBA MODIFICACIÓN DE CONVENIO DE CONTINUIDAD, TRANSFERENCIA Y EJECUCIÓN SUSCRITO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, POR INTERMEDIO DE SU DIRECCIÓN REGIONAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO, Y LA I. MUNICIPALIDAD DE SANTA JUANA, PROGRAMA 4 A 7, AÑO 2021.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 177/
REGIÓN DEL BIOBÍO.

CONCEPCION, 27 de diciembre de 2021.-

VISTOS

:

- El DFL N° 1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado.
- La Ley N° 19.023, Orgánica del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.
- La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- La Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
- La Resolución N° 30 de 11 de marzo de 2015, de la Contraloría General de la República, que fija normas de procedimiento sobre rendición de cuentas.
- La Ley N° 19.862, que establece el Registro de las Personas Jurídicas receptoras de fondos públicos.
- La Ley 21.289, que aprueba el presupuesto del sector público para el año 2021.
- La Resolución Exenta Nº 678 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 31 de diciembre de 2019, que aprueba la distribución del presupuesto para las Direcciones Regionales SERNAMEG durante el año 2021.
- La Resolución TR N° 0019 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de fecha 30 de octubre de 2017, que contempla la delegación de facultades de la Directora Nacional en las Directoras Regionales del SERNAMEG, incluyendo a quien la subrogue.
- La Resolución Exenta N° 121830/145/2019 de fecha 14 de mayo de 2019, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, que dispone nombramiento en Alta Dirección Pública de Directora Regional SERNAMEG Biobío;

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el/a Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y que tiene por objeto ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.

2. Que, atendiendo a su misión institucional, SERNAMEG desarrolla un conjunto de modelos programáticos, tendientes a **fortalecer las autonomías de las mujeres** en el **ámbito económico,** a través de la promoción de su incorporación al mundo del trabajo remunerado.

3. Que, en este marco SERNAMEG desarrolla, entre otros, el Programa MUJERES JEFAS DE HOGAR (MJH) y el Programa 4 A 7.

4. Que, la Dirección Regional de Biobío del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y la Municipalidad de Santa Juana, suscribieron con fecha 1 de marzo de 2021 un Convenio de Continuidad, Transferencia de Fondos y Ejecución para la ejecución del Programa 4 a 7, según consta de Resolución Exenta Nº 24 de fecha 15 de marzo de 2021, de esta Dirección Regional, la que tuvo por aprobado este acuerdo de voluntades.

5. Que, esta Dirección Regional ha tomado conocimiento de que la profesional Silvana Eugenia Melgarejo Mora, rut 18.418.133-9, profesional del programa 4 a 7 en la comuna, se encuentra en período de post natal y gozará de fuero maternal hasta el 24 de noviembre de 2022.

6. Que, al respecto el artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:
"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174".

7. A su vez, el inciso 1° del artículo 174, del mismo cuerpo legal, establece:
"*Art. 174. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160*".

8. Del análisis conjunto de las disposiciones legales anotadas se infiere, en lo pertinente, que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada durante el período de gravidez y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad – excluido el permiso postnatal parental- sino con previa autorización judicial, la que se podrá conceder en los casos contemplados en los números 4 y 5 del artículo 159 y en los del artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

9. Ahora bien, al tenor de la norma legal transcrita y comentada, es posible sostener que la finalidad perseguida por el legislador al establecer el fuero de la mujer embarazada, ha sido otorgar a las interesadas de una protección en lo que se refiere al cese de funciones, la que se extiende desde el momento y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, de manera tal que la trabajadora pueda mantener la fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo, durante el lapso que comprende el referido fuero.

10. Que, de conformidad al Dictamen N° 24985/2020 de la Contraloría General de la República, las servidoras a honorarios que prestan servicios en una municipalidad o en una repartición pública, en virtud de la ejecución de un programa presupuestario, se encuentran protegidas por el fuero maternal en los términos regulados en el artículo 2021 del Código del Trabajo.

11. Por su parte, el Programa 4 a 7 según sus Orientaciones Técnicas vigentes, tiene una función u objetivo destinado al cuidado de niños, niñas y adolescentes durante un período determinado por el periodo escolar de cada año, existiendo en consecuencia, espacios de tiempo destinados a vacaciones de verano , comprendiendo normalmente, los meses de enero y febrero de cada año. A raíz de lo anterior, los convenios que se suscriben entre el Servicio y los Ejecutores tienen una vacancia durante los meses mencionados, no existiendo vigencia de un convenio en razón de no existir, en principio, un servicio susceptible de ser pagado por el Estado, es decir, por aplicación del principio retributivo que existe en una relación convencional como la mencionada. Sin perjuicio de lo anterior, se ha visto como una necesidad de las mujeres y sus familias, que durante el período de vacaciones y sin funcionamiento de los establecimientos educacionales donde estos programas tienen funcionamiento, que exista un funcionamiento mínimo necesario, entre ortros, para efectos administrativos.

12. En efecto, con ocasión de la ejecución del Programa 4 a 7, se ha visto la necesidad de implementar un convenio que cubra el año calendario, incluyendo los meses estivales, con la finalidad de, entre otros, cerrar el año anteriormente ejecutado, en tanto sistematizar los resultados obtenidos, planificar el año en curso, modificar planes de intervención grupales y/o individuales, permitir la inscripción de mujeres y sus hijos en el programa entre otros; sin embargo existen recursos limitados que no permiten aún, la implementación a nivel nacional, incluyendo a todos los programas.

13. En mérito de lo anterior y teniendo presente por un lado la relevancia de la ejecución del Programa 4 a 7, como una herramienta fundamental para apoyar la participación laboral femenina en Chile y por otro, la importancia de velar porque la profesional Silvana Melgarejo Mora pueda mantener la fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo, durante el lapso que comprende su fuero maternal, la autoridad del SernamEG ha estimado tener a bien la extensión del Programa 4 a 7 hasta el 28 de febrero de 2022, utilizando para ello los recursos que ya han sido transferidos para estos efectos por este Servicio.

14. De lo señalado precedentemente, aparece de manifiesto la necesidad de modificar el convenio antes suscrito, con el objetivo de dar continuidad a la ejecución ya iniciada, sin afectar la ejecución de la política pública del Servicio, extendiendo para ello su vigencia hasta el 28 de febrero de 2022, evitando con ello las dificultades administrativas y laborales antes señaladas.

15. Que, durante la referida extensión se deberá extender en consecuencia exclusivamente el contrato de doña Silvana Melgarejo Mora, por cuanto es la única que se encuentra en la situación descrita en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo.

16. Que, por lo anteriormente señalado las partes suscribieron una modificación de convenio que se aprueba mediante el presente acto administrativo.

RESUELVO:

ARTÍCULO 1°: APRUÉBASE la modificación de convenio de continuidad, transferencia de fondos y ejecución suscrito con fecha 20 de diciembre de 2021 entre el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, por intermedio de su Dirección Regional de la Región del Biobío, y la I. Municipalidad de Santa Juana para la implementación del Programa 4 A 7 durante el año 2021, cuyo tenor es el siguiente:

MODIFICACION CONVENIO DE CONTINUIDAD TRANSFERENCIA DE FONDOS Y EJECUCIÓN
ENTRE

LA DIRECCION REGIONAL BIOBIO
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
Y
I. MUNICIPALIDAD DE SANTA JUANA

PROGRAMA 4 a 7

En Concepción, a 20 de diciembre de 2021, entre el **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género**, R.U.T. N° 60.107.000-6, servicio público funcionalmente descentralizado, a través de su Dirección Regional de la Región del Biobío, representada legalmente por su Directora Regional doña **Lissette Wackerling Patiño**, cédula nacional de identidad N° [redacted], ambas con domicilio en calle Cochrane N° 560, comuna de Concepción, en adelante simplemente como *"SERNAMEG"* o el *"Servicio"*, por una parte; y por la otra, la **I. MUNICIPALIDAD DE SANTA JUANA,** corporación autónoma de derecho público, rol único tributario Nº69.151.400-5, representada legalmente por su Alcaldesa don **Ana Albornoz Cuevas,** cédula nacional de identidad Nº [redacted], ambas con domicilio en calle Yungay Nº 125, comuna de Santa Juana, en adelante simplemente como *"el Municipio"*, *"el Ejecutor"* o *"la Entidad Ejecutora"*, se celebra el siguiente convenio de continuidad Transferencia de Fondos y Ejecución.

PRIMERO: CONSIDERACIONES

1. Que, la Dirección Regional de Biobío del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y la Municipalidad de Santa Juana, suscribieron con fecha 1 de marzo de 2021 un Convenio de Continuidad, Transferencia de Fondos y Ejecución para la ejecución del Programa 4 a 7, según consta de Resolución Exenta Nº 24 de fecha 15 de marzo de 2021, de esta Dirección Regional, la que tuvo por aprobado este acuerdo de voluntades.

2. Que, esta Dirección Regional ha tomado conocimiento de que la profesional Silvana Eugenia Melgarejo Mora, rut 18.418.133-9, profesional del programa 4 a 7 en la comuna, se encuentra en período de post natal y gozará de fuero maternal hasta el 24 de noviembre de 2022.

3. Que, al respecto el artículo 201, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

   "*Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174".*

4. A su vez, el inciso 1° del artículo 174, del mismo cuerpo legal, establece:

   "Art. 174. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

5. Del análisis conjunto de las disposiciones legales anotadas se infiere, en lo pertinente, que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada durante el período de gravidez y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad – excluido el permiso postnatal parental- sino con previa autorización judicial, la que se podrá conceder en los casos contemplados en los números 4 y 5 del artículo 159 y en los del artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

6. Ahora bien, al tenor de la norma legal transcrita y comentada, es posible sostener que la finalidad perseguida por el legislador al establecer el fuero de la mujer embarazada, ha sido otorgar a las interesadas de una protección en lo que se refiere al cese de funciones, la que se extiende desde el momento y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, de manera tal que la trabajadora pueda mantener la fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo, durante el lapso que comprende el referido fuero.

7. Que, de conformidad al Dictamen N° 24985/2020 de la Contraloría General de la República, las servidoras a honorarios que prestan servicios en una municipalidad o en una repartición pública, en virtud de la ejecución de un programa presupuestario, se encuentran protegidas por el fuero maternal en los términos regulados en el artículo 2021 del Código del Trabajo.

8. Por su parte, el Programa 4 a 7 según sus Orientaciones Técnicas vigentes, tiene una función u objetivo destinado al cuidado de niños, niñas y adolescentes durante un período determinado por el periodo escolar de cada año, existiendo en consecuencia, espacios de tiempo destinados a vacaciones de verano , comprendiendo normalmente, los meses de enero y febrero de cada año. A raíz de lo anterior, los convenios que se suscriben entre el Servicio y los Ejecutores tienen una vacancia durante los meses mencionados, no existiendo vigencia de un convenio en razón de no existir, en principio, un servicio susceptible de ser pagado por el Estado, es decir, por aplicación del principio retributivo que existe en una relación convencional como la mencionada. Sin perjuicio de lo anterior, se ha visto como una necesidad de las mujeres y sus familias, que durante el período de vacaciones y sin funcionamiento de los establecimientos educacionales donde estos programas tienen funcionamiento, que exista un funcionamiento mínimo necesario, entre ortros, para efectos administrativos.

9. En efecto, con ocasión de la ejecución del Programa 4 a 7, se ha visto la necesidad de implementar un convenio que cubra el año calendario, incluyendo los meses estivales, con la finalidad de, entre otros, cerrar el año anteriormente ejecutado, en tanto sistematizar los resultados obtenidos, planificar el año en curso, modificar planes de intervención grupales y/o individuales, permitir la inscripción de mujeres y sus hijos en el programa entre otros; sin embargo existen recursos limitados que no permiten aún, la implementación a nivel nacional, incluyendo a todos los programas.

10. En mérito de lo anterior y teniendo presente por un lado la relevancia de la ejecución del Programa 4 a 7, como una herramienta fundamental para apoyar la participación laboral femenina en Chile y por otro, la importancia de velar porque la profesional Silvana Melgarejo Mora pueda mantener la fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo, durante el lapso que comprende su fuero maternal, la autoridad del SernamEG ha estimado tener a bien la extensión del Programa 4 a 7 hasta el 28 de febrero de 2022, utilizando para ello los recursos que ya han sido transferidos para estos efectos por este Servicio.

11. De lo señalado precedentemente, aparece de manifiesto la necesidad de modificar el convenio antes suscrito, con el objetivo de dar continuidad a la ejecución ya iniciada, sin afectar la ejecución de la política pública del Servicio, extendiendo para ello su vigencia hasta el 28 de febrero de 2022, evitando con ello las dificultades administrativas y laborales antes señaladas.

12. Que, durante la referida extensión se deberá extender en consecuencia exclusivamente el contrato de doña Silvana Melgarejo Mora, por cuanto es la única que se encuentra en la situación descrita en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo.

SEGUNDO. Objeto

El presente instrumento tiene por objeto modificar el Convenio ya individualizado suscrito por los comparecientes, en el sentido de reemplazar la cláusula Vigésimo Tercera "Vigencia del Convenio", todo lo anterior conforme a la normativa vigente y por las razones precedentemente señaladas.

TERCERO: Modificación que se introduce

Las partes acuerdan modificar el convenio señalado, en los términos precedentemente consensuados, realizando los cambios que a continuación se indican:

Reemplazando la cláusula Vigésimo Tercera Vigencia del Convenio, por lo siguiente:

Cláusula Vigésimo Tercera Vigencia del Convenio;

El presente convenio entrará en vigencia una vez que se encuentre totalmente tramitado el acto administrativo que lo aprueba y hasta que se cumplan a cabalidad la totalidad de las obligaciones que derivan de él. Sin perjuicio de ello y con el fin de dar continuidad y al funcionamiento del Programa, se entiende que las actividades se comenzarán a realizar a partir del 1 de marzo de 2021 y no podrán exceder del 28 de febrero de 2022. Consecuentemente, las actividades desarrolladas y establecidas en el proyecto comunal del dispositivo o Programa también tendrán vigencia hasta esta fecha.

El presente convenio podrá ser renovado por un nuevo periodo, de cumplirse con los siguientes requisitos:

- *Siempre que exista la disponibilidad de recursos correspondientes al ejercicio presupuestario del año correspondiente.*
- *Evaluación favorable de la Dirección Regional y visto bueno del Programa del Nivel Nacional.*
- *Manifestación de conformidad en la renovación, mediante oficio por parte de la Entidad Ejecutora.*

CUARTO: Acciones

En virtud de este instrumento, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Región del Biobío procederá a emitir Resolución aprobatoria de la presente modificación de Convenio y su posterior publicación para efectos de lo dispuesto en la Ley Nº 20.285.

QUINTO: Constancia

La presente modificación de convenio, por razones de buen servicio, entrará en vigencia una vez suscrita por las partes, sin necesidad de esperar a que se encuentre totalmente tramitado el acto administrativo que lo aprueba y regirá hasta que se cumplan a cabalidad la totalidad de las obligaciones que derivan de él. Asimismo, las partes acuerdan que, en todo aquello no modificado expresamente por este instrumento, permanecen vigentes las disposiciones pactadas en el convenio original.

SEXTO: Suscripción y firma.

La modificación que por este acto se introduce se firma en 2 ejemplares de un mismo tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte.

SÉPTIMO: Personerías.

La calidad de Directora Regional de la Región del Biobío, del Servicio Nacional de la Mujer Y la Equidad de Género de doña Lissette Wackerling Patiño, consta deResolución Exenta N° 121830/145/2019 de 14 de mayo de 2019 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y su facultad para suscribir el presente instrumento consta de Resolución N.º 19 de 30 de octubre de 2017, ambas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

La facultad de don **Ana Albornoz Cuevas** para representar a la **I. Municipalidad de Santa Juana** en su calidad de Alcaldesa, consta en Decreto Alcaldicio N° 3320 de fecha 28 de junio de 2021.

ARTÍCULO 2°: PUBLÍQUESE la presente Resolución Exenta en el apartado "Gobierno Transparente" del sitio de internet www.minmujeryeg.gob.cl/sernameg para los efectos de lo previsto en el Titulo III de la Ley Nº 20.285.

ANOTESE, REFRÉNDESE Y PUBLÍQUESE

LISSETTE MACARENA DE JESUS WACKERLING PATIÑO
Firmado digitalmente por LISSETTE MACARENA DE JESUS WACKERLING PATIÑO
Fecha: 2021.12.27 15:17:10 -03'00'

LISSETTE WACKERLING PATIÑO
DIRECTORA REGIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJERY LA EQUIDAD DE GÉNERO
REGION DEL BIOBÍO

ISC/GBB/ctk
Distribución:
- Dpto. de Administración y Finanzas.
- Archivo.