

REF.: Modifica **INSTRUCTIVO PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO 2018**, aprobado a través de Resolución Exenta N°3594 de 30 de agosto de 2018, y aprueba Texto Refundido.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 4085 /

SANTIAGO, 05 OCT 2018

VISTOS:

La Ley N°21.053 de Presupuestos del Sector Público para el año 2018; las facultades que me otorga el artículo 85 N°5 de la ley N°19.518; el Decreto N° 84 de 28 de junio de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y lo preceptuado en la Resolución N° 1.600, de 2008, modificada a través de Resolución N°10 de 2017, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1.- La Resolución Exenta N°3594 de 30 de agosto de 2018, de este Servicio Nacional, que aprueba **INSTRUCTIVO PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO 2018** y delega facultades que indica en los Directores Regionales, sus subrogantes, o en caso de ausencia o impedimento de éstos, en los profesionales a contrata que ejerzan funciones directivas.

2.- Las Providencias N°441 y N°459 de 12 y 29 de septiembre de 2018, respectivamente, ambas de Profesional Delegada del Departamento de Capacitación a Personas, a través de las cuales solicita modificar instructivo que da cuenta el considerando anterior.

RESUELVO:

1.- Modificase el Resuelvo N°1 de la Resolución Exenta N°3594 de 30 de agosto de 2018, en el siguiente sentido:

a) Reemplácese **párrafo cuarto** actual de **N°1 “DESCRIPCIÓN”** por el siguiente:

“Una vez seleccionadas, las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador/a contratado/a, equivalente al 40% de un ingreso mínimo mensual, por trabajador/a, durante los primeros 6 meses de vigencia del contrato de trabajo, y de un 20% de un ingreso mínimo mensual, por trabajador, durante los siguientes 6 meses, en caso de prórroga. La renovación de la bonificación por el 20% solo aplica para contratos que duren más de 6 meses. Si el contrato durase menos de 6 meses o terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período en que se mantenga vigente el contrato de trabajo”.

b) Reemplácese **párrafo primero** actual de **N°2 “DE LA BONIFICACIÓN A LA CAPACITACIÓN”**, por el siguiente:

“La empresa deberá capacitar al trabajador en habilidades necesarias para desarrollarse en el puesto de trabajo, a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o mediante Curso Interno, esto es, aquel desarrollado al interior de la empresa, en el cual el facilitador es un trabajador de la empresa o una persona contratada específicamente para dicho fin. Esta capacitación deberá ser efectuada dentro del periodo de vigencia del contrato de trabajo”.

c) Reemplácese **párrafo cuarto** actual de **N°2 “DE LA BONIFICACIÓN A LA CAPACITACIÓN”**, por el siguiente:

*“La capacitación se impartirá dentro de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo y deberá tener una duración mínima de **8 horas**”.*

d) Incorpórese a continuación del punto seguido del tercer párrafo del **N°3 “DE LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN”**, lo siguiente:

“Las empresas no podrán postular al Programa, con trabajadores/as que, además, se encuentran postulando o sean beneficiarios del Programa Bono al Trabajo de la Mujer, por dicho empleador”.

e) Reemplácese **párrafo cuarto** actual del **N°3 “DE LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN”**, por el siguiente:

“Los contratos de trabajo deberán tener una duración mínima de 1 (un) mes”.

f) Reemplácese **párrafo quinto** actual del **N°3 “DE LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN”**, por el siguiente:

“El SENCE entregará una bonificación del 40% de un ingreso mínimo mensual por los primeros 6 (seis) meses de vigencia del contrato de trabajo, pudiendo prorrogarse por hasta 6 meses más, en cuyo caso, la bonificación ascenderá a un 20% de un ingreso mínimo mensual por trabajador.

La renovación de la bonificación por el 20% solo aplica para contratos de trabajo cuya vigencia exceda los 6 meses. Lo anterior, en la medida que existan recursos disponibles, previa autorización de la Dirección Nacional de SENCE.

Si el contrato de trabajo durase menos de 6 meses o terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el periodo en que se mantenga vigente dicha contratación”.

g) Suprímase letra b) de punto 4.1 **“Requisitos y Condiciones para las Empresas” de N°4 “REQUISITOS PARA POSTULAR AL PROGRAMA”**.

h) **N°6 “OPERACIÓN DEL PROGRAMA”**, punto 6.3 “Pago de bonificaciones”, letra a) “Bonificación por Capacitación”:

1.- **En el caso de Capacitación realizada por un OTEC**, reemplácese texto actual de letra a.4) por el siguiente:

“a.4) Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico, a menos que SENCE haya dispuesto el registro de asistencia por otro medio, que acredite que el/la trabajador/a cumplió, a lo menos, con el 75% de asistencia al total de horas”.

2.- **En el caso de Capacitación realizada por Facilitador Interno**, reemplácese texto actual de letra b.3) por el siguiente:

“b.3) Se deberá adjuntar un anexo que indique el número de cédula de identidad, nombre de los trabajadores capacitados y estado de éstos al finalizar el curso”.

3.- **En el caso de Capacitación realizada por Facilitador Interno**, reemplácese texto actual de letra b.4) por el siguiente:

“b.4) Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico, a menos que SENCE haya dispuesto el registro de asistencia por otro medio, que acredite que el/la trabajador/a cumplió, a lo menos, con el 75% de asistencia al total de horas”.

i) Reemplácese texto actual **primer párrafo** de letra b) **“Bonificación por Contratación”**, del punto 6.3 Pago de bonificaciones, por el siguiente:

“Adicionalmente, las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador contratado, equivalente al 40% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, durante los primeros 6 meses de vigencia del contrato de trabajo, y de un 20% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, durante los siguientes 6 meses. La renovación de la bonificación por el 20% solo aplica para contratos que duren más de 6 meses”.

j) Reemplácese texto actual del **primer párrafo** de **“Requisitos para cobrar la Bonificación por Contratación”** de la letra b) “Bonificación por Contratación”, del punto 6.3 Pago de bonificaciones, por el siguiente:

“Una vez que la empresa haya realizado y cobrado la Actividad de Capacitación, el SENCE reembolsará a dicha empresa, la bonificación por la contratación de sus trabajadores, previa presentación de la siguiente documentación”:

2.- Apruébase el siguiente **TEXTO REFUNDIDO DE INSTRUCTIVO PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO 2018:**

1. DESCRIPCIÓN.

La Ley N°21.053 de Presupuestos para el Sector Público para el año 2018, contiene la asignación 15-05-01-24-01-90, glosa 07, asociada al Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, en adelante “El Programa”, indicando al efecto que sus componentes y líneas de acción, así como los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, serán los establecidos en el Decreto N°28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual tiene como objetivo generar acciones para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación y/o de entrega de beneficios a empleadores.

Además, el Programa contempla, la asignación directa de bonificaciones, por capacitación y contratación, a las empresas que resulten seleccionadas por parte del SENCE, y que cumplan con los requisitos legales, técnicos y aquellos establecidos en las presentes Instrucciones.

Los recursos del Programa, se asignarán directamente a las empresas que resulten seleccionadas en el proceso de asignación de los mismos, previa evaluación de la postulación, por parte del SENCE. Los cupos de contratos de trabajadores sujetos a este Programa serán asignados considerando el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos establecidos en las presentes instrucciones, y en la medida de existir recursos disponibles.

Una vez seleccionadas, las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador/a contratado/a, equivalente al 40% de un ingreso mínimo mensual, por trabajador/a, durante los primeros 6 meses de vigencia del contrato de trabajo, y de un 20% de un ingreso mínimo mensual, por trabajador, durante los siguientes 6 meses, en caso de prórroga. La renovación de la bonificación por el 20% solo aplica para contratos que duren más de 6 meses. Si el contrato durase menos de 6 meses o terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período en que se mantenga vigente el contrato de trabajo.

Los empleadores recibirán además, una contribución por el costo de capacitación obligatoria, por cada trabajador contratado, por un monto de hasta \$400.000, (cuatrocientos mil pesos), que se reembolsarán directamente a la empresa, debiendo ésta acreditar haber realizado y pagado la actividad de capacitación, ya sea a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o mediante la modalidad de curso interno.

2. DE LA BONIFICACIÓN A LA CAPACITACIÓN.

La empresa deberá capacitar al trabajador en habilidades necesarias para desarrollarse en el puesto de trabajo, a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o mediante Curso Interno, esto es, aquel desarrollado al interior de la empresa, en el cual el facilitador es un trabajador de la empresa o una persona contratada específicamente

para dicho fin. Esta capacitación deberá ser efectuada dentro del periodo de vigencia del contrato de trabajo.

Para la ejecución del Curso Interno, la empresa deberá organizar y ejecutar por sí misma la actividad de capacitación, contratando para ello a un facilitador externo o actuando como tal, un trabajador de la propia empresa (ambos deben ser personas naturales). La actividad de capacitación, sea interna o externa, deberá contar con código SENCE vigente.

Los gastos por concepto de cursos de capacitación efectuados por las empresas, en el marco del presente Programa, no podrán, en ningún caso, imputarse a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la ley N°19.518.

La capacitación se impartirá dentro de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo y deberá tener una duración mínima de **8 horas**.

El valor hora de los cursos, con cargo a este programa, será de \$5.000.- (cinco mil pesos), por trabajador capacitado.

El monto a bonificar por parte de SENCE será en relación al número total de horas del curso, teniendo un tope de hasta \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos), que representan **80 horas en total**.

Si la duración del curso es mayor a las 80 horas, SENCE sólo bonificará hasta la suma de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos), por trabajador

El mismo curso podrá utilizarse para capacitar a varios trabajadores.

Los contenidos del curso deberán tener directa relación con el área o sector productivo de desempeño del trabajador y/o el rubro o giro de la empresa.

Al término del contrato, el trabajador recibirá de parte de la empresa, un certificado de capacitación en el oficio o actividad principal en la cual se formó, que le permita valorizar su experiencia en el sector.

Tanto en los cursos realizados por un OTEC, como en los realizados internamente por las empresas, deberá registrarse diariamente la asistencia del trabajador a través del sistema de Libro de Clases Electrónico (LCE), para lo cual, deberá el OTEC o empresa, según corresponda, actuar conforme a las instrucciones que en esta materia imparta este Servicio Nacional. Con todo, el SENCE podrá establecer otro mecanismo de registro de asistencia, entregando el procedimiento a aplicarse.

Los cambios en las condiciones de realización de los cursos (fecha de inicio del curso, cambio del facilitador, lugar de ejecución, cambio de comuna, etc.), deberán comunicarse mediante carta certificada o correo electrónico dirigido a la Dirección Regional respectiva, con hasta 3 días hábiles de anticipación al inicio del curso o materialización del cambio. Dicha solicitud quedará registrada en la carpeta de la empresa. La Dirección Regional dará respuesta a la solicitud hasta un día hábil antes del inicio del curso o materialización del cambio. Sólo se autorizarán hasta 3 solicitudes de cambio, por curso.

2.1. Condiciones de la capacitación efectuada por el OTEC.

Al momento de la postulación de la empresa, el OTEC deberá encontrarse vigente en el Registro Nacional que el SENCE mantiene al efecto y no tener multas pendientes de pago ante este Servicio Nacional, aplicadas en el marco de cualquiera de sus programas.

Se considerarán como pendientes de pago:

- ✓ Toda multa que no sea pagada y acreditada ante SENCE.
- ✓ Aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales no se hayan interpuesto recursos administrativos.
- ✓ Aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales se hayan interpuesto recursos administrativos, sin solicitar la correspondiente

- suspensión.
- ✓ Aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales se hayan interpuesto recursos administrativos, solicitando la correspondiente suspensión y ésta haya sido rechazada por el Servicio.
 - ✓ Aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales se hayan interpuesto recursos administrativos, los cuales hayan sido acogidos.

No se considerarán como pendientes de pago aquellas multas en que mediere una orden de suspensión dispuesta por la autoridad administrativa dentro del procedimiento impugnatorio o por el juez, conociendo por la vía jurisdiccional.

2.2. Condiciones de la capacitación efectuada a través de Curso Interno en la empresa.

El Curso Interno podrá ser impartido por un trabajador de la empresa (relator interno) o por un facilitador externo, persona natural, que sea contratado por la empresa para tal efecto.

Cuando la capacitación la realice un trabajador (relator interno) de la empresa, éste deberá tener un contrato de trabajo vigente con la empresa, normado por el Código del Trabajo.

En caso de cursos con relatores internos, éstos podrán ser impartidos por los dueños o socios de la respectiva empresa. En estos casos, el dueño o socio no recibirá remuneración por concepto de relatoría.

3. DE LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN.

La remuneración bruta pagada al trabajador o trabajadora no podrá ser inferior a un Ingreso Mínimo Mensual. Esto es, el contrato de trabajo que da origen al beneficio no podrá consignar una remuneración mensual fija inferior al valor vigente del ingreso mínimo mensual (IMM) a la fecha de postulación. En caso que el ingreso mínimo experimente una variación, la bonificación se pagará a la empresa de acuerdo al nuevo valor que corresponda, obligándose ésta a pagar la remuneración de acuerdo a esta variación.

Las empresas postulantes no podrán incluir dentro del ingreso mínimo mensual los siguientes conceptos:

- ⇒ Horas extraordinarias.
- ⇒ Prestaciones familiares
- ⇒ Asignación de movilización.
- ⇒ Asignación de colación.
- ⇒ Asignación de desgaste de herramientas.
- ⇒ Asignación por pérdida de caja.
- ⇒ Beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.
- ⇒ Gratificación legal o convencional pagaderas mes a mes, ni aún en caso de ser garantizada.

Las empresas deberán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha de inicio de las labores hasta 20 (veinte) días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa. La postulación se entenderá realizada a partir de la presentación de la totalidad de los documentos a través la plataforma informática asociada al Programa.

Las empresas no podrán postular al Programa, con trabajadores/as que, además, se encuentran postulando o sean beneficiarios del Programa Bono al Trabajo de la Mujer, por dicho empleador.

Los contratos de trabajo deberán tener una duración mínima de 1 (un) mes.

El SENCE entregará una bonificación del 40% de un ingreso mínimo mensual por los primeros 6 (seis) meses de vigencia del contrato de trabajo, pudiendo prorrogarse por

hasta 6 meses más, en cuyo caso, la bonificación ascenderá a un 20% de un ingreso mínimo mensual por trabajador.

La renovación de la bonificación por el 20% solo aplica para contratos de trabajo cuya vigencia exceda los 6 meses. Lo anterior, en la medida que existan recursos disponibles, previa autorización de la Dirección Nacional de SENCE.

Si el contrato de trabajo durase menos de 6 meses o terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el periodo en que se mantenga vigente dicha contratación.

4. REQUISITOS PARA POSTULAR AL PROGRAMA.

Todo el proceso de postulación y cobro de beneficios deberá ser realizado por la empresa.

4.1. Requisitos y Condiciones para las Empresas.

Podrán postular al Programa:

- a) Empresas contribuyentes de Primera Categoría establecidas en el Decreto Ley N°824, de 1974, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal.

Las empresas deberán estar inscritas en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE (receptores.sence.cl), conforme lo establece la Ley N°19.862 y su Reglamento, contenido en el D.S. N°375, de 2003, del Ministerio de Hacienda.

4.2. Quedan excluidos para participar del Programa:

- a) Empresas suministradoras o colocadoras de personal, definidas como tales, según su giro, ante el Servicio de Impuestos Internos.
- b) Contribuyentes del Impuesto de Segunda Categoría de la Ley de la Renta.
- c) Empresas que, al momento de su postulación, registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el webservice de la Dirección del Trabajo. Se exceptuarán de esta prohibición, aquellas empresas que presenten documentación emitida por la Dirección del Trabajo que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda con los organismos correspondientes.
- d) Empresas que presenten denuncias interpuestas por SENCE en contra de sus representantes, socios, administradores y/o gestores del OTEC, según corresponda, ante el Ministerio Público, que hayan sido acogidas a tramitación y que se encuentren vigentes.
- e) Empresas que, al momento de su postulación, tengan multas pendientes de pago, que hayan sido cursadas por el SENCE en el marco de cualquiera de sus Programas.
- f) Las empresas que sean OTEC no podrán participar como empleadores en el marco del Programa Formación en el Puesto de Trabajo.
- g) El SENCE se reserva el derecho de rechazar las postulaciones de empresas que se encuentren en proceso de fiscalización por parte del Servicio, por existir antecedentes fundados de comisión de irregularidades en el marco del Programa en el presente año o con ocasión de ejecuciones anteriores. Lo anterior, mientras concluya el proceso de fiscalización.

5. REQUISITOS DE LOS (AS) POSTULADOS (AS)

Podrán acceder al programa, las empresas que presenten contratos de trabajo respecto de hombres y mujeres, que se encuentren cesantes que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Tener entre 55 y 65 años de edad.
- ✓ Pertener al 60% de la población más vulnerable de acuerdo al instrumento de calificación socioeconómica vigente.
- ✓ No tener cotizaciones previsionales en los 12 meses continuos, anteriores a la firma del contrato de trabajo que será postulado por la empresa.
- ✓ Encontrarse inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Al momento de la postulación, SENCE verificará el cumplimiento de estos requisitos, en caso de no acreditarse lo anterior, la postulación del trabajador será rechazada.

6. OPERACIÓN DEL PROGRAMA.

La operación del Programa estará constituida por tres fases:

- a) Postulación al Programa.
- b) Concesión del Beneficio.
- c) Pago de Bonificaciones.

6.1. Postulación al Programa.

Las empresas deberán postular al Programa a través de la página web www.sence.cl.

6.1.1 Documentación a adjuntar en la postulación de los contratos.

A través del sistema informático, deberán adjuntarse los siguientes documentos:

- a.1.) Copia digital de los contratos de trabajo de los trabajadores. Dichos contratos deberán encontrarse firmados por ambas partes y no presentar enmendaduras.
- a.2.) Copia digital de cédula de identidad, vigente, por ambos lados, del trabajador contratado.
- a.3.) Certificado emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía o la entidad previsional que corresponda, que acredite 12 meses sin cotizaciones, continuos, anteriores a la fecha del contrato de trabajo. La vigencia de este certificado no podrá superar los 60 días corridos contados hacia atrás desde la fecha de ingreso del contrato al sistema informático del Programa.
- a.5.) Certificado de vigencia. Las personas jurídicas (las empresas) deberán presentar un certificado de vigencia, con una fecha de emisión no superior a 30 días corridos, anteriores a la fecha de postulación, pudiendo presentar el original o fotocopia autorizada ante notario público (Descargable en conservador de bienes raíces <http://www.conservador.cl> o en www.tuempresaenundia.cl).

Las Direcciones Regionales revisarán la información enviada por las empresas y les comunicarán vía correo electrónico indicado en la postulación, el resultado de la revisión de los documentos, ya sea que fuere validada o rechazada, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha de postulación.

6.1.2 Autorizados los contratos de trabajo, la empresa deberá asociar los trabajadores al curso, previamente codificado, para efectos de concluir su postulación. Efectuado lo anterior, la Dirección Regional concederá el beneficio dictando la resolución correspondiente.

6.2. Concesión del beneficio.

El SENCE notificará el resultado de la postulación mediante carta certificada dirigida al domicilio de la empresa, aceptándola o rechazándola, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de postulación. Sin perjuicio de lo anterior, se remitirá una copia de ésta al correo electrónico indicado por la empresa.

La empresa podrá realizar la capacitación, sólo después de notificada la concesión del beneficio.

6.3. Pago de bonificaciones.

Las empresas recibirán las siguientes bonificaciones:

a) **Bonificación por Capacitación:**

La empresa será bonificada, por única vez, con un monto de hasta \$ 400.000.- (cuatrocientos mil pesos) por concepto de capacitación, ejecutada a través de un OTEC o Curso Interno, por cada persona contratada, en la medida que dé cumplimiento a los requisitos señalados a continuación:

Requisitos para cobrar la Bonificación por Capacitación.

La empresa beneficiaria deberá presentar, en la forma que indique este Servicio Nacional, la siguiente documentación, según sea el tipo de ejecutor que realice la capacitación:

En el caso de Capacitación realizada por un OTEC:

a.1.) Solicitud de pago, (sólo en el caso que el sistema informático no se encuentre disponible).

a.2.) Factura (original o copia). La factura para el pago deberá contener la siguiente información:

Nombre completo del OTEC que realizó la capacitación
Nombre y RUT de la respectiva empresa
Código del curso
Fecha de inicio y término del curso
Horas de capacitación
Debe constar que la factura se encuentra **efectivamente pagada, no solo emitida**, por parte de la empresa.

a.3) Se deberá adjuntar un anexo que indique el número de cédula de identidad, nombre de los trabajadores capacitados y estado de los mismos al finalizar el curso.¹

a.4) Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico, a menos que SENCE haya dispuesto el registro de asistencia por otro medio, que acredite que el/la trabajador/a cumplió, a lo menos, con el 75% de asistencia al total de horas.

En el caso de Capacitación realizada por Facilitador Interno, se requerirá:

b.1) Solicitud de pago, (sólo en el caso que el sistema informático no se encuentre disponible).

b.2) Boleta de Honorarios o Liquidación de remuneraciones del facilitador, que acredite el pago por la realización del curso. Cuando la capacitación sea realizada a través de la modalidad de curso interno, con facilitadores internos o facilitadores contratados, deberá indicarse expresamente en dicha liquidación que se trata de un "bono imponible por concepto de capacitación SENCE".

b.3) Se deberá adjuntar un anexo que indique el número de cédula de identidad, nombre de los trabajadores capacitados y estado de éstos al finalizar el curso.

b.4) Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico, a menos que SENCE haya dispuesto el registro de asistencia por otro medio, que acredite que el/la trabajador/a cumplió, a lo menos, con el 75% de asistencia al total de horas.

Corresponderá a la empresa determinar el monto que pague a los facilitadores internos. Con todo, SENCE reembolsará hasta el máximo indicado.

¹ Los estados son: Aprobado (A): si el/la alumno/a aprobó la evaluación del curso y cumplió con la asistencia mínima requerida. Reprobado (R): si el/la alumno/a reprobó la evaluación del curso (aun habiendo cumplido con la asistencia mínima requerida). Desertor (D): será aquel alumno que no cumpla con la asistencia mínima requerida.

No podrá asistir a una actividad de capacitación un trabajador que se encuentre haciendo uso de licencia médica.

b) Bonificación por Contratación:

Adicionalmente, las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador contratado, equivalente al 40% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, durante los primeros 6 meses de vigencia del contrato de trabajo, y de un 20% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, durante los siguientes 6 meses. La renovación de la bonificación por el 20% solo aplica para contratos que duren más de 6 meses.

Requisitos para cobrar la Bonificación por Contratación.

Una vez que la empresa haya realizado y cobrado la Actividad de Capacitación, el SENCE reembolsará a dicha empresa, la bonificación por la contratación de sus trabajadores, previa presentación de la siguiente documentación:

- ✓ Solicitud de pago, (sólo en el caso que el sistema informático no se encuentre disponible).
- ✓ Fotocopia simple de la liquidación² de remuneraciones.³
- ✓ Fotocopia simple de la planilla del pago de las cotizaciones de seguridad social, debidamente timbrada, manual o electrónica, en que conste el pago respectivo correspondiente al mes solicitado para pago, que incluya un anexo con la nómina de los(as) trabajadores(as). (Las empresas deben cumplir con los plazos legales definidos para el pago de cotizaciones previsionales: "Para los trabajadores dependientes, las cotizaciones previsionales deben pagarse por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente del que se devengaron las remuneraciones, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo. Cuando un empleador realice la declaración y pago de cotizaciones a través de un medio electrónico, el plazo se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo."

Deberá existir coincidencia entre la liquidación de sueldo y la planilla de cotizaciones pagadas. En caso contrario, no serán aceptadas para el correspondiente reembolso.

Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo en que se mantuvo la relación contractual.

Las empresas deberán dar aviso al SENCE en caso de renuncia o despido del trabajador, quien procederá a liberar los recursos que fueron concedidos, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde la fecha de término de la relación laboral. Sin perjuicio de ello, la empresa deberá finiquitar al trabajador dentro de los 10 días hábiles del término de la relación laboral, según lo dispone la legislación vigente.

Las bonificaciones por contratación se pagarán en forma proporcional considerando los días efectivamente trabajados por la persona.

Si el primer día del mes no corresponde a un día hábil de trabajo, el contrato tendrá fecha de inicio el siguiente día hábil, sin que ello importe efectuar descuentos al trabajador. Para la empresa, estos casos serán considerados meses completos, pagándose en consecuencia los 30 días contables que correspondan.

Las empresas podrán solicitar el pago proporcional de las cuotas por concepto de contratación, en los siguientes casos:

² El pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia es de cargo del empleador y en ningún del trabajador. La Superintendencia de Pensiones señala que "las cotizaciones son de cargo del trabajador y se descuentan de su remuneración, salvo el pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, que es de cargo del empleador". Fuente: <https://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6138.html>

³ Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado: "De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador puede descontar de las remuneraciones de los trabajadores sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pago de cualquier naturaleza en la medida que hayan sido autorizados por escrito por el trabajador y no excedan del 15% de la remuneración total del dependiente". Dentro del mismo artículo, el Código del Trabajo se registra los descuentos aplicables a las remuneraciones de los trabajadores, cuyo monto no puede exceder el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador.

- a) Cuando la empresa presentare copia autorizada ante notario público del finiquito firmado entre el trabajador y empleador, debidamente ratificado por un ministro de fe (Dirección del Trabajo, Notario Público o por el representante del Sindicato), cuando el trabajador sea despedido en el transcurso del mes respectivo.
- b) Cuando la empresa presente, junto a la liquidación de remuneraciones, copia simple de la respectiva licencia médica, en caso que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo por enfermedad.

El SENCE pagará la bonificación a la empresa sólo por los días efectivamente trabajados por la persona.

7. VALIDACIÓN DE DATOS EN LÍNEA.

El SENCE realizará validaciones en línea de la información presentada por las empresas postulantes. Para tales efectos realizará cruces de información con las siguientes instituciones:

Servicio de Impuestos Internos: Rol Único Tributario (RUT), razón social, si el representante legal corresponde, el número de trabajadores(as) que posee la empresa (año tributario anterior), giro y tamaño de la empresa.

Servicio de Registro Civil y de Identificación: Nombre completo, si la persona está fallecida o no, género y cumplimiento del rango de edad.

Dirección del Trabajo: Multas pendientes de pago y deuda previsional.

8. SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN.

Las empresas y los OTEC deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso de los supervisores y fiscalizadores del SENCE a la información y actividades que se realicen en el marco del Programa Formación en el Puesto de Trabajo, no pudiendo imponer restricciones y prestando toda la colaboración que se requiera. Se aplicará en esta materia lo dispuesto en el artículo 27 de la ley N°19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

Con todo, el SENCE se reserva la facultad de solicitar directamente a terceros la información que le parezca pertinente, a objeto de cumplir con la supervisión y fiscalización del Programa.

8.1. Supervisión.

SENCE podrá desarrollar visitas técnicas de supervisión a las empresas en el marco del Programa, con el fin de entregar lineamientos, aclarar inquietudes y velar por la correcta ejecución del Programa.

El supervisor del SENCE, será el responsable de controlar y apoyar todos los componentes del programa, verificando que se ejecute correctamente el curso, (calidad de la ejecución del curso, contenidos, metodología, cumplimiento de horarios, calidad del relator).

En definitiva, deberá chequear si se cumple con lo definido en la contratación y capacitación, considerando los siguientes puntos:

- ✓ Dirección corresponde al contrato.
- ✓ Trabajador se encuentra en lugar de trabajo.
- ✓ Trabajador desempeña funciones establecidas en contrato de trabajo.
- ✓ Se constata existencia de relación laboral.
- ✓ Cumplimiento de horario de curso.
- ✓ Registro de asistencia con LCE en lo referido al curso de capacitación.

Si producto de una visita de supervisión, se detectare la existencia de faltas o situaciones que no permitan acreditar la relación laboral y la ejecución del curso, el supervisor instruirá a la empresa para que en un plazo de entre máximo de 5 días hábiles siguientes

a la visita subsane dicha situación.

El plazo para subsanar las faltas detectadas será dispuesto por el Supervisor, dentro del rango antes señalado, dependiendo de la complejidad que tenga el subsanar la situación detectada.

Cumplido el plazo indicado por el supervisor, la empresa deberá comunicar formalmente a la Dirección Regional correspondiente, la subsanación de la/s observación/es, acompañando la documentación que respalde dicha comunicación. Sin perjuicio de lo anterior, el supervisor podrá, en cualquier momento, realizar una nueva visita a la empresa para verificar que la falta informada como subsanada se haya resuelto conforme a lo solicitado por el Servicio. En caso que la empresa no hubiere cumplido con lo solicitado por el supervisor, se oficiará a la Unidad de Fiscalización para que realice proceso correspondiente.

Respecto del proceso a realizar en terreno es importante tener las siguientes consideraciones:

- ✓ Planificar y ejecutar coordinadamente las visitas.
- ✓ Seguimiento permanente de las situaciones observadas.
- ✓ Coordinar la información, requerimientos y la detección de las observaciones hacia y desde las entidades supervisadas. Además, es importante que las mismas coordinaciones se lleven a cabo con los estamentos internos responsables.

8.2. Fiscalización.

El SENCE fiscalizará el cumplimiento de las presentes instrucciones. Las acciones de fiscalización podrán sustentar la aplicación de eventuales multas y/o medidas de revocación del beneficio, en caso de incumplimiento de los objetivos y obligaciones de las empresas u OTEC, contenidos en ella presente resolución instructivo, pudiendo disponerse la restitución de los beneficios otorgados (contratación y capacitación) a la empresa infractora.

Las Direcciones Regionales de SENCE podrán interrumpir el pago de los beneficios establecidos en el presente instructivo con ocasión de la detección de irregularidades durante una fiscalización, tales como:

- a) El no pago de las cotizaciones previsionales.
- b) El inicio de la capacitación con anterioridad a la notificación de la concesión del beneficio.
- c) La no realización de la capacitación, o, en caso de no cumplir con el mínimo de horas exigidas, comprometidas en el formulario de postulación al Programa, pudiendo el SENCE revocar ambos beneficios, el de capacitación y el de contratación.
- d) Cuando SENCE detecte que los datos de contacto del trabajador en el formulario on-line (correo electrónico y teléfono), son erróneos o inexactos o no permiten tomar contacto con él y no corregidos oportunamente.
- e) Cualquier otro incumplimiento grave de alguno de los requisitos y/u obligaciones que establece la normativa del Programa.

El pago de beneficios se podrá reactivar cuando las irregularidades detectadas se hayan solucionado. Esta determinación será una atribución de la Dirección Regional de SENCE.

De igual manera, el SENCE podrá oficiar a entidades públicas fiscalizadores pertinentes.

Si en el transcurso del Programa o en el proceso de fiscalización se detectaren irregularidades en el cumplimiento de las normas y requisitos que establece en el presente Instructivo y en el Decreto respectivo que lo regula, así como la Ley N° 19.518 y su Reglamento, contenido en el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y

Previsión Social, se sancionará a la empresa u OTEC, según corresponda, en conformidad al artículo 75 del Estatuto de Capacitación y Empleo, y Título V “De las infracciones, su fiscalización y las sanciones” del citado Reglamento.

8.3 Acreditación de la Infracción.

Los hechos constitutivos de una falta o infracción a Programa serán acreditados con todos los antecedentes que resulten de la investigación que, en ejercicio de sus facultades fiscalizadoras realice el SENCE, tales como:

- a) El reconocimiento, por cualquier medio, de un hecho constitutivo de una infracción efectuado por algún administrador o personal de la empresa.
- b) El cotejo de la documentación acompañada, con los registros que tenga el SENCE y con la documentación que tenga la empresa en sus archivos.
- c) Las declaraciones de dos o más testigos o interesados que den razón de sus dichos, que estén contestes en los elementos esenciales del hecho y que sean consistentes con otros elementos de la investigación. Estas declaraciones deberán ser suscritas por quienes las formulen, dejando constancia de su nombre, cédula nacional de identidad y domicilio.
- d) Los folletos de difusión de cursos, los recibos de pago y documentos semejantes, los que se ponderarán con los demás elementos del proceso de fiscalización.

La aplicación de las multas se hará administrativamente y podrán ser deducidas o descontadas de los beneficios a pagar a la empresa, y en caso de no resultar esto suficiente, el SENCE podrá exigir la devolución del beneficio otorgado a la empresa infractora.

Con todo, en todo lo no regulado por estas instrucciones, serán aplicables a los OTEC y empresas, las normas contenidas en la Ley N°19.518 y N°67 y DS N°98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

8.4. Recursos administrativos

Los Directores Regionales conocerán y resolverán los recursos administrativos que presenten las empresas y OTEC con ocasión de la aplicación de las sanciones contempladas en el presente Programa, conforme al procedimiento establecido en la ley N°19.880.

9. COMUNICACIÓN CON EL TRABAJADOR.

El SENCE podrá tomar contacto directo con el trabajador y el representante de la empresa para los fines del Programa. Para efectos de lo anterior, la empresa completará, en el Formulario de Postulación, todos los datos fidedignos que respecto de ellos se solicitan. En caso que el SENCE detecte que dichos datos son erróneos o inconducentes, deberá corregirse dentro de 3 días hábiles. En caso contrario, SENCE podrá revocar la bonificación de capacitación y de contratación a la empresa.

10. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y SEGUIMIENTO LABORAL.

El SENCE podrá aplicar encuestas de satisfacción de trabajadores y empresas. Podrá, además, realizar el seguimiento del trabajador para, entre otros, conocer su situación y condiciones laborales con posterioridad al egreso del Programa.

La información de contacto entregada, tanto del trabajador como del encargado en la empresa, será verificada en el momento de aplicación de la encuesta de satisfacción.

2.- En todo lo no modificado, rige plenamente la resolución original.

3.- Publíquese en el sitio electrónico del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (www.sence.cl) para los efectos de lo establecido en el artículo 7 de la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

RRdV/GFU/APS/LSV/NAT

Distribución:

- Direcciones Regionales SENCE
- Departamento de Capacitación a Personas
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento Jurídico
- Unidad de Fiscalización
- Unidad de Auditoría Interna
- Oficina de Partes

Exp: 9003-9527