



Tipo Norma	:Decreto 28
Fecha Publicación	:16-06-2011
Fecha Promulgación	:12-04-2011
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
Título	:ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN, PROCEDIMIENTOS, MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO
Tipo Versión	:Ultima Versión De : 12-11-2013
Inicio Vigencia	:12-11-2013
Id Norma	:1026549
Ultima Modificación	:12-NOV-2013 Decreto 72
URL	: http://www.leychile.cl/N?i=1026549&f=2013-11-12&p=

ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN, PROCEDIMIENTOS, MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Núm. 28.- Santiago, 12 de abril de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece la Reestructuración y Funciones de la Subsecretaría del Trabajo; las glosas 8, 10, 13 y 14 asociadas a la partida 15-05-01-24-01-090 de la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011 y la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1.- Que la Ley N° 20.481 de Presupuestos del Sector Público del año 2011, ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-090, que tiene por objetivo financiar un Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, cuya gestión encomienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

2.- Que la glosa N° 8 de la asignación indicada establece que los otros componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" a contar de la fecha de publicación de la ley.

Decreto:

Apruébanse los siguientes componentes y líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.

Artículo primero: Objetivo del Programa:

El Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, en adelante "El Programa", 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, destinadas a incrementar las oportunidades para acceder al mercado del trabajo, mediante su contratación en las empresas que accedan al Programa, de acuerdo a las líneas de acción que más adelante se detallan.

Decreto 72, TRABAJO
N° 1
D.O. 12.11.2013



Artículo segundo: Requisitos de los(as) beneficiarios(as):

La asignación de los recursos del Programa se orientará a fomentar la contratación de las siguientes personas:

- a) Hombres y mujeres, cesantes crónicos o desempleados que buscan trabajo por primera vez, de entre 25 y 65 años de edad y que pertenezcan al 60% de la población más vulnerable de acuerdo

al instrumento de medición Ficha de Protección Social (FPS) u otro que lo reemplace. Se entenderá por cesantes crónicos a aquellas personas que cumplan copulativamente los siguientes requisitos:

1. Que acrediten su situación de desempleados, por un mínimo de 12 (doce) meses de cesantía continuos, mediante la certificación de los últimos 12 (doce) meses de cotizaciones previsionales, por la entidad previsional que corresponda, o por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), y
2. Que se encuentren inscritos en alguna Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) o en la Bolsa Nacional de Empleo que establece la ley N° 19.728.

Se entenderá que buscan trabajo por primera vez, aquellas personas que no se encuentran afiliadas a ninguna Administradora de Fondos de Pensiones o régimen antiguo, o que estando afiliadas, no registran cotizaciones.

- b) Hombres y mujeres, de entre 25 y 65 años de edad, que se encuentren desempleados a consecuencia de:
1. La quiebra judicialmente declarada de la empresa en que el trabajador se encontraba contratado. Lo anterior, siempre que dicho trabajador hubiere estado vinculado por un contrato regido por el Código del Trabajo. La situación de encontrarse declarada la quiebra, deberá ser certificada por la Superintendencia de Quiebras.
 2. Terminaciones masivas de contratos de trabajadores regidos por el Código del Trabajo en una empresa. Se entenderá que el despido ha sido masivo, si ha significado una disminución igual o superior al 10% de los trabajadores de la empresa. Para dicho cálculo, se comparará el número de trabajadores contratados en el mes en que se produjo el despido, con el número de trabajadores contratados en el mismo mes, pero del año anterior.

- c) Hombres y Mujeres, de entre 18 y 65 años de edad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativos:

1. Que entre el empleador y el trabajador contratado no haya existido una relación laboral con posterioridad al último día del mes de abril de 2013.
2. Que el empleador desarrolle la actividad económica de "Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura", conforme la clasificación de actividad económica asignada por el Servicio de Impuestos Internos (SII).
3. Que se trate de un contrato de trabajo a plazo fijo o por obra o faena, cuya duración mínima sea un mes, y
4. Que el contrato de trabajo contemple una remuneración mensual de hasta el equivalente

Decreto 3, TRABAJO
N° 1
D.O. 21.03.2013

Decreto 72, TRABAJO
N° 2
D.O. 12.11.2013



a 1,5 Ingreso Mínimo Mensual.

Artículo tercero: Línea de Acción y Componentes:

Con cargo a los recursos del Programa se podrá otorgar a los respectivos empleadores que contraten a los beneficiarios indicados en el artículo precedente, una bonificación mensual de un 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, tendientes a compensar los costos de formación en la empresa. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período en que se mantenga vigente el contrato de trabajo.

Se bonificará a la empresa por un período hasta de 12 (doce) meses. Los contratos de trabajo deberán tener una duración mínima de 6 (seis) meses, los que podrán ser prorrogados por 6 (seis) meses más, recibiendo la bonificación a la que se refiere el inciso anterior, por el tiempo que reste para completar los 12 (doce) meses de bonificación que establece el Programa.

Los trabajadores(as) contratados(as) con cargo a esta línea deberán ser capacitados dentro del primer período de 6 (seis) meses de vigencia del contrato de trabajo. La capacitación deberá ser efectuada a través de los Organismos Técnicos de Capacitación, inscritos en el Registro Nacional, establecido en el artículo 19 de la ley N° 19.518, o mediante capacitación interna efectuada por la misma empresa a través de personal calificado.

Dicha capacitación será bonificada a la empresa por un monto de hasta 10 (diez) unidades tributarias mensuales y en las condiciones que mediante instrucciones generales fije el SENCE.

El Director Nacional del SENCE establecerá, mediante resolución fundada, el valor y los mínimos de horas cronológicas de la capacitación, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

Con todo, no se aplicarán las reglas precedentes respecto de los beneficiarios establecidos en la letra c) del artículo segundo. Tratándose de estos últimos, podrá otorgarse al empleador con cargo a los recursos del Programa una bonificación mensual de hasta el 40%, de un ingreso mínimo mensual por trabajador contratado y por un período de hasta cuatro meses. De esta forma, en caso que el trabajador sea contratado con jornada menor a 45 horas semanales, el monto del subsidio se reducirá proporcionalmente a las horas trabajadas.

La bonificación a que se refiere el inciso anterior, podrá ser percibida íntegramente por el mismo empleador o de manera parcial por empleadores distintos, pero en ningún caso se otorgarán más de cuatro meses de bonificación continuos o discontinuos respecto de un mismo trabajador. Sin embargo, si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período en que se mantenga vigente el contrato de trabajo.

Decreto 3, TRABAJO
N° 2
D.O. 21.03.2013

Decreto 72, TRABAJO
N° 3
D.O. 12.11.2013

Artículo cuarto: Requisitos de postulación:

Podrán postular las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal y los contribuyentes que tributen conforme al artículo 22 del mismo, de acuerdo a la certificación otorgada por el Servicio de Impuestos Internos.

Corresponderá al SENCE la verificación de los requisitos de las empresas para postular a la bonificación



y de los trabajadores(as) que causen el beneficio, de acuerdo a las instrucciones que imparta su Director Nacional.

Artículo quinto: Procedimientos:

Las empresas podrán postular a este Programa ante el SENCE, a través de sus Direcciones Regionales u otra oficina estatal o municipal que al efecto se determine, a uno o más trabajadores, de acuerdo al cumplimiento de los requisitos de selección contemplados en el artículo segundo del presente decreto.

El resultado de la postulación será notificado mediante una carta certificada, tanto respecto a las empresas cuya postulación fue aprobada como aquellas a las que les fue rechazada.

El Director Nacional del SENCE, para efectos de operación del Programa, dictará una o más instrucciones aprobadas por resolución.

Decreto 3, TRABAJO
N° 3
D.O. 21.03.2013

Artículo sexto: Mecanismos de Control:

El SENCE realizará auditorías internas al Programa, verificando el cumplimiento de sus diversas fases y lo estipulado en el presente decreto y las instrucciones dictadas al efecto.

Asimismo, el SENCE realizará las fiscalizaciones pertinentes, para verificar el cumplimiento de la normativa señalada en el presente decreto y en las instrucciones que el Director Nacional del SENCE dicte al efecto, de acuerdo con el Plan Anual de Fiscalización del SENCE.

Los Organismos Técnicos de Capacitación y las empresas deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso de los auditores y fiscalizadores del SENCE sin restricciones, prestando la colaboración que se requiera en este sentido.

El SENCE supervisará el cumplimiento de los requisitos contemplados para el desarrollo del Programa, con el objeto de controlar su correcta ejecución. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de supervigilancia, auditoría o control que pudiere implementar directamente la Subsecretaría del Trabajo, según determine el Subsecretario del Trabajo.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.