

**REF.: APRUEBA INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DEL “PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO, ADULTOS MAYORES, AÑO 2019”,** y delega facultades que indica en los Directores Regionales o sus subrogantes, en caso de ausencia o impedimento de éstos, dentro del ámbito de competencia de sus respectivas regiones.

**RESOLUCIÓN EXENTA N°** 1080 /

**SANTIAGO, 21 MAR 2019**

**VISTOS:**

Las disposiciones invocadas, las facultades que me otorga el artículo 85 N°5 de la ley N°19.518; el Decreto Supremo 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 Ley N° 21.125 de Presupuestos del Sector Público del año 2019, ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-090, que tiene por objeto financiar el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.

2.- La glosa N° 07 de la asignación indicada, dispone que los componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, serán los establecidos en el Decreto N°28, de 2011 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3.- El Decreto N° 28, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN, PROCEDIMIENTOS, MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

4.- La Providencia (CAP) N°108, de 2019, de Jefa del Departamento de Capacitación a Personas, a través de la cual solicita aprobar instructivo de Formación en el Puesto de Trabajo.

**RESUELVO:**

1.- Apruébase el **INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DEL “PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO, ADULTOS MAYORES, AÑO 2019”,** cuyo texto es el siguiente:

**1. DESCRIPCIÓN.**

La Ley N° 21.125 de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2019, contempla la asignación 15-05-01-24-01-090, que tiene por objeto financiar el **Programa de Formación en el Puesto de Trabajo**, estableciendo en su glosa N°07 que, los componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo,

serán los establecidos en el Decreto N°28, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Que el Decreto N°28, y sus diversas modificaciones, la última efectuada a través de Decreto N°8, de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que 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; encomendando su gestión al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El programa contempla la asignación directa de bonificaciones, por capacitación y contratación, a las empresas que habiendo postulado, cumplen con los requisitos reglamentarios y técnicos establecidos en las presentes Instrucciones.

Las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador contratado, equivalente al 60% de un ingreso mínimo mensual por persona contratada, 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. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período en que se mantenga vigente la relación laboral.

Los empleadores podrán optar además, a una contribución por el costo de capacitación, por cada persona contratada, 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, efectuada por la misma empresa a través de personal calificado.

Téngase presente lo establecido en la Ley N°21.015, en lo referido a que *“Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”*, y en la Ley N°20.422 en lo referido a capacitación laboral de las personas con discapacidad, comprenderá además de la formación laboral, la orientación profesional, la que deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

## **2. DE LA CAPACITACIÓN.**

La capacitación en el marco del Programa es optativa. Es decir, la empresa define si quiere o no capacitar a los nuevos trabajadores contratados.

La empresa que lo desee, 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 que deberá actuar como facilitador un trabajador de la empresa o una persona contratada para tal efecto (persona natural).

La actividad de capacitación, sea interna o externa, deberá tener código SENCE.

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**. Como máximo se podrán realizar 8 horas diarias de capacitación.

Se deberá ejecutar como máximo dentro de los dos primeros meses de contratación.

El valor hora de los cursos será de hasta \$5.000.- (cinco mil pesos).

El monto a bonificar por cada persona contratada será en relación al valor imputable, por participante, informado al momento de solicitar la autorización del curso (código SENCE), con un tope de \$ 400.000.- (cuatrocientos mil pesos), que representan 80 horas. Esto aplica tanto para los cursos vía OTEC o relatorías internas. El mismo curso puede utilizarse para capacitar a varios trabajadores.

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

Los cursos deberán estar basados en el Catálogo Nacional de Planes Formativos de SENCE disponibles en [www.sence.cl](http://www.sence.cl) pudiendo conformarse utilizando íntegramente módulos determinados de dichos planes formativos y todos sus contenidos.<sup>1</sup>

La sumatoria de horas del o los módulos es el número de horas final que tendrá el curso.

Si la sumatoria de los módulos del curso es mayor a las 80 horas, SENCE solo bonificará hasta la suma de \$ 400.000.- (cuatrocientos mil pesos) y considerando el valor imputable por participante.

Para que la empresa pueda acceder a la bonificación por concepto de capacitación, el trabajador deberá cumplir con, al menos, un 75% de asistencia a las horas totales del curso.

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), debiendo 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 previamente el procedimiento a aplicarse.

Los cambios en las condiciones de realización de los cursos (fecha de inicio 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. 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. Sólo se autorizarán hasta 3 solicitudes de cambio, por curso.

Corresponderá a las Direcciones Regionales autorizar o rechazar las solicitudes de cambios efectuadas durante la realización de la capacitación, pudiendo ejecutarse éstos sólo a partir de autorización de la Dirección Regional del SENCE respectiva, otorgada mediante correo electrónico.

### **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 de OTEC que el SENCE mantiene al efecto y no tener multas pendientes de pago ante este Servicio Nacional.

Se considerarán como pendientes de pago:

- ✓ Toda multa que, habiendo sido aplicada por SENCE, en cualquiera de sus programas, se encuentre impaga. Se considerarán de igual forma impagas, aquellas que no se encuentren acreditadas ante SENCE.

---

<sup>1</sup> En la medida que no existan planes formativos en el sector o subsector en los que la empresa desea capacitar a sus trabajadores, podrá presentar una propuesta de cursos que no estén basados en planes formativos.

- ✓ Aquellas multas que, habiendo sido aplicadas por SENCE, en cualquiera de sus programas, se encuentren impagas, y respecto de las cuales no se hayan interpuesto recursos administrativos ante este Servicio Nacional.
- ✓ Aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales se hayan interpuesto recursos administrativos, sin solicitar la correspondiente suspensión o que, habiendo sido solicitada, el Servicio Nacional no la haya acogido.

No se considerarán como pendientes de pago aquellas multas en que mediare 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.**

- a) El Curso Interno sólo podrá ser impartido por un trabajador de la empresa (relator interno) o por un facilitador externo (no OTEC) que sea contratado por la empresa para tal efecto.
- b) Cuando la capacitación la realice un trabajador (relator interno) de la empresa, éste deberá tener un contrato de trabajo normado por el Código del Trabajo.
- c) 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 pago por concepto de capacitación.
- d) Se deberá registrar diariamente la asistencia de los participantes a través del sistema de registro de asistencia en el Libro de clases Electrónico (LCE), a menos que SENCE establezca otro medio de registro.

## **3. DE LA CONTRATACIÓN.**

La remuneración bruta que se haya pactado en el contrato de trabajo, no podrá ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual vigente, al momento de la postulación al programa. En caso de 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
- ✓ Asignación Familiar
- ✓ 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 sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, regulados a través del Código del Trabajo, los 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 del ingreso de la totalidad de los documentos a través la plataforma informática asociada al Programa.

Los contratos deberán tener una duración mínima de 3 (tres) meses.

El SENCE entregará una bonificación del 60% de un ingreso mínimo mensual por los primeros 6 (seis) meses de duración del contrato de trabajo, y en caso de prórroga de éste, la bonificación alcanzará un 20% por los próximos seis meses. Las bonificaciones solo se devengarán por el periodo en que se mantenga vigente la relación laboral.

#### **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.
- b) Empresas con un mínimo de un año de funcionamiento y que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos.

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 de personal o agencias de empleo 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 TRABAJADORES.**

Para acceder al programa, los trabajadores deberán:

- **Personas desempleadas de 60 años o más.**

Para acreditar la condición de desempleado, la persona no debe presentar cotizaciones previsionales en el mes anterior al mes de inicio del contrato.

## **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](http://www.sence.cl).

#### **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 de cotizaciones del trabajador, para acreditar situación de desempleo<sup>2</sup> y que la empresa que lo postula no es el último empleador, con fecha de emisión no superior a 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 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>).
- a.6.) Las empresas que al momento de la postulación registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a la legislación laboral y/o de seguridad social, según lo reporte el webservice de la Dirección del Trabajo, deberán adjuntar el certificado de dicha institución que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda.

Las Direcciones Regionales revisarán la información enviada por las empresas y les comunicarán, vía correo electrónico, el resultado de la revisión de los documentos, ya sea que fuere validada o rechazada, dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del ingreso de los contratos en la aplicación informática.

Si los contratos fueron aceptados y la empresa opta por realizar la capacitación, la empresa deberá terminar la postulación asociando a los trabajadores al curso, previamente codificado. Luego de ello, 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, personalmente o a través del correo electrónico informado por la empresa, aceptándola o rechazándola, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de postulación.

---

<sup>2</sup> No presentar cotización previsional en el mes anterior a fecha de inicio del contrato.

Si el empleador opta por realizar capacitación, la empresa deberá realizarla sólo después de notificada la concesión del beneficio.

### **6.3. Pago de bonificaciones.**

Las empresas recibirán las siguientes bonificaciones:

#### **a) Bonificación por Capacitación:**

Si la empresa opta por realizar la capacitación, ejecutada a través de un OTEC o Curso Interno, será bonificada por un monto de hasta \$ 400.000.- (cuatrocientos mil pesos) por dicho concepto, por cada trabajador contratado, por única vez, en la medida que dé cumplimiento a las condiciones que establece el presente instructivo. El cálculo del monto a bonificar se realiza en base al valor imputable por participante.

#### **Requisitos para cobrar la Bonificación por Capacitación.**

La empresa beneficiaria deberá presentar 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.
- ✓ Debe constar que la factura se encuentra efectivamente pagada, no solo emitida, por parte de la empresa.

a.3) Documento que acredite el pago efectivo de la factura (transferencia electrónica, depósito en cuenta corriente, entre otros).

a.4) Anexo que contenga el siguiente detalle: números de cédula de identidad vigente, nombre de los trabajadores capacitados y estado de los mismos al finalizar el curso.<sup>3</sup>

a.5) Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico (LCE), a menos que SENCE haya dispuesto el registro de asistencia por otro medio, que acredite que el trabajador 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, entendiéndose por tal, aquella suma que perciba el relator por la prestación del servicio de relatoría, por consiguiente, no podrá consignarse en estos instrumentos, el monto de la bonificación a la capacitación que tiene derecho a percibir la empresa, por trabajador capacitado. Cuando la capacitación sea realizada a través de la modalidad de curso interno, con facilitadores internos o facilitadores contratados, no OTEC, deberá indicarse

<sup>3</sup> Los estados son: Aprobado (A): si el participante aprobó la evaluación del curso y cumplió con la asistencia mínima requerida. Reprobado (R): si el participante reprobó la evaluación del curso (aun habiendo cumplido con la asistencia mínima requerida).

expresamente en dicha liquidación que se trata de un “bono imponible por concepto de capacitación SENCE”.

b.3) Anexo que contenga el siguiente detalle: Se deberá adjuntar un anexo que indique el número de cédula de identidad vigente, nombre de las personas capacitadas y estado de éstas 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 trabajador 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 por concepto de bonificación a la capacitación indicada en punto 2. De La Capacitación.

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

Tratándose de trabajadores con licencia médica, el cálculo de la asistencia mínima del 75%, se efectuará sumando del periodo que cubre la licencia médica, más la asistencia efectiva del participante, cuyo resultado deberá ser igual o superior al 75% de la duración total de la actividad de capacitación.

Toda la documentación se deberá adjuntar escaneada a través de la plataforma informática, a menos que SENCE defina al efecto otro mecanismo de envío o presentación.

#### **b) Bonificación por Contratación:**

Adicionalmente, las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador contratado, de hasta un 60% 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, en el evento que el contrato de trabajo sea renovado. Si el contrato terminase anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el periodo en que se mantenga el contrato de trabajo.

#### **Requisitos para cobrar la Bonificación por Contratación.**

El SENCE reembolsará a la empresa, la bonificación por la contratación de sus trabajadores, siempre y cuando, ésta haya realizado y cobrado a SENCE la Actividad de Capacitación, previa presentación de:

- ✓ Solicitud de pago (sólo en el caso que el sistema informático no se encuentre disponible).
- ✓ Fotocopia simple de la liquidación<sup>4</sup> de remuneraciones.<sup>5</sup>
- ✓ 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 trabajadores. (Las empresas deben cumplir con los plazos legales definidos para el pago de cotizaciones previsionales: “Para los trabajadores dependientes,

---

<sup>4</sup> 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>

<sup>5</sup> 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.



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.” (<http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2728.html>.)

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

El cobro de las bonificaciones a la contratación deberá ser realizado por la empresa de manera cronológica, es decir, primero el mes 1 (ej. noviembre), luego mes 2 (ej. diciembre) y así sucesivamente. No pudiendo en el ejemplo, cobrar primero el mes de diciembre y luego noviembre.

Las cuotas se deberán cobrar a más tardar con un desfase de tres meses del mes por el cual se está solicitando el cobro.

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

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

Tratándose de contratos de trabajo en que el primer día de vigencia recaiga en un día inhábil, para efectos de calcular el pago, no se efectuarán descuentos, debiendo considerarse para la empresa como meses completos, pagándose en consecuencia los 30 días contables que correspondan.

Las empresas deberán dar aviso al SENCE en caso de renuncia o despido del trabajador, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde la fecha de término de la relación laboral, para efectos de proceder a liberar los recursos que fueron concedidos. 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.

En este caso, SENCE pagará una bonificación proporcional a los días efectivamente trabajados, en la medida que:

- ✓ 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).

De igual forma, SENCE podrá efectuar un pago parcial, en el caso de licencia médica del trabajador, en la medida que:

- ✓ La empresa presente, junto a la liquidación de remuneraciones, copia simple de la respectiva licencia médica, en caso de 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 el trabajador.

## **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 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 siguiente:

- ✓ 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 2 a 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 observación, acompañando la documentación que respalde dicha comunicación. Sin perjuicio de lo anterior, el supervisora 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 de que la empresa 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 la presente resolución, 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) En el caso que la empresa haya postulado con capacitación, la no realización de la capacitación o el 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 19.518 y 67 y DS 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## **9. COMUNICACIÓN CON EL TRABAJADOR.**

El SENCE podrá tomar contacto directo con el trabajador y 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 de 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.- Delégase en los Directores Regionales o sus subrogantes, en caso de ausencia o impedimento de éstos últimos, dentro del ámbito de competencia de sus respectivas regiones, las siguientes facultades:

- a) Conceder a las empresas los beneficios contemplados en el Programa; solicitar a las empresas postulantes mayores antecedentes de los exigidos en la norma, de ser necesario, para la toma de decisión de aceptar o rechazar dicha postulación y disponer los pagos correspondientes a los mismos.
- b) Dejar sin efecto o negar los beneficios en caso de incumplimiento de las normas que rigen el Programa y solicitar el reembolso de las sumas pagadas.
- c) Disponer la interrupción del pago de los beneficios del Programa en el evento de detectarse las irregularidades previstas en las normas que regulan al mismo.
- d) Realizar procesos de ajustes presupuestarios.
- e) Resolver los recursos establecidos en la Ley N°19.880, que pudieren interponer las entidades en contra de los actos administrativos que apliquen multas por infracción a la normativa que regula el programa.

3.- En caso de ausencia o impedimento de los Directores Regionales o sus subrogantes, establécense las siguientes funciones directivas delegables en funcionarios a contrata de las Direcciones Regionales de SENCE, para el presente año 2019, complementándose la Resolución Exenta N°542, de 08 de febrero de 2019, de este Servicio Nacional, que establece funciones directivas delegables en funcionarios a contrata de las Direcciones Regionales de este Servicio Nacional, en el

sentido de incorporar como tales las mencionadas en las letras a), b), c), d) y del resuelto anterior.

4.- Publíquese en el sitio electrónico del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ([www.sence.cl](http://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/JVV/GFU/APS/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.: E5723