

**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
Y EMPLEO – SENCE
(1164)**

REF.: APRUEBA INSTRUCTIVO DEL PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO, “LÍNEA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO”, TAMBIÉN DENOMINADA, “EXPERIENCIA MAYOR”, AÑO 2023, 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° 4400

STGO, 30 de diciembre 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en la ley N°21.516, de Presupuestos para el Sector Público correspondiente al año 2023; 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”; el Decreto N°101 de 13 de mayo de 2022, que dispone orden de subrogación del Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Resolución TRA 250/447/2019 del 7 de agosto de 2019, que nombró en cargo de Alta Dirección Pública, a don Rodrigo Valdivia Lefort y la Resolución Exenta RA N° 250/187/2022 de fecha 20 de junio de 2022 que aprueba renovación en el cargo, y lo preceptuado en la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1.- Que, la Ley N°21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, contempla la Partida 15, Capítulo 05, Programa 04, Subtítulo 24, Ítem 01, Asignación 090, destinada a financiar el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.

2.- Que, el párrafo primero de la glosa 01 de la referida asignación presupuestaria 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 y sus modificaciones.

3.- Que, 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”, dispone en su artículo segundo, letra a) que el programa podrá dirigirse a personas desempleadas o que buscan trabajo por primera vez, de 25 años o más.

4.- Que, atendida la situación laboral que afecta a las personas de 55 años o más, en términos de pobreza multidimensional (considerando la dimensión de entorno y redes), se ha estimado necesario implementar el programa para esta población objetivo, destinada a la entrega de bonificaciones, por capacitación y contratación por la contratación de la señalada población objetivo, a las empresas que, habiendo postulado, cumplan con los requisitos reglamentarios y técnicos establecidos en el presente instructivo.

5.- Que, a través de Providencia (DECE) N°4002/2022, de 13 de diciembre de 2022 y Expediente E61175/2022, el Jefe del Departamento de

Empleo y Capacitación en Empresas, solicita al Departamento Jurídico la revisión Instructivo Programa Formación en el Puesto de Trabajo, línea "Formación en el puesto de trabajo", también denominada, "Experiencia mayor", año 2023.

6.- Que, el artículo 85 N°5 de la ley N°19.518, faculta al Director Nacional del SENCE para Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa

RESUELVO:

1.- Apruébase, el **INSTRUCTIVO DEL PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO, "LÍNEA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO", TAMBIÉN DENOMINADA, "EXPERIENCIA MAYOR", AÑO 2023**, cuyo texto es el siguiente:

1. DESCRIPCIÓN Y ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

La Ley N°21.516 de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, contempla la asignación 15-05-04-24-01-090, glosas 01, 02 y 03, destinada a financiar el **Programa de Formación en el Puesto de Trabajo**, en adelante, también, "Programa" o "FPT", estableciendo en su glosa N°01 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 y sus modificaciones.

De esta forma, el Decreto N°28, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el Programa tiene como uno de sus objetivos el 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 o trabajadores, según sea el caso; encomendando su gestión al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Luego, el artículo tercero en su letra a) regula la Línea Formación en el Puesto de Trabajo, en virtud de la cual se podrá otorgar a los empleadores que contraten a los beneficiarios que se indican en el artículo segundo del citado decreto, una bonificación mensual de hasta un 60% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, hasta los primeros 6 meses de vigencia del contrato de trabajo, que podrá ser renovada por hasta 6 meses más, en cuyo caso la bonificación mensual será de 20% de un ingreso mínimo mensual. Si el contrato terminase anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el periodo.

Los empleadores podrán acceder, además, a una contribución por el costo de capacitación (bonificación por capacitación), por cada persona contratada por un monto de hasta \$400.000, (cuatrocientos mil pesos), que se reembolsarán directamente a la empresa una vez haya acreditado 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 (maestro guía).

Ahora bien, actualmente, el SENCE se encuentra implementando iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas en función de los requerimientos del mercado del trabajo; así, uno de los ejes del trabajo dice relación con la incorporación de nuevas poblaciones objetivo en cada uno de sus Programas, es por ello que se ha estimado necesario dirigir la mencionada línea de formación en personas de 55 años o más que se encuentren desempleadas

La ejecución del programa se implementará según las condiciones que más adelante se señalan, reglas a las cuales deberán sujetarse las empresas que deseen acceder a los beneficios que éste contempla.

1. 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.

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 a trabajadores que cuenten con contratos de trabajo ya suscritos, regulados a través del Código del Trabajo, los que, además, deberán tener como fecha de inicio de las labores hasta 20 (veinte) días hábiles anteriores a la fecha de postulación al programa, independiente de la fecha de suscripción del contrato.

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

Las empresas no podrán postular, con cargo a este Programa, a trabajadores/as que hayan participado en el Programa dentro del mismo año.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en un documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del Capítulo IX del Título II (Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo) del Código del Trabajo.

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El SENCE entregará una bonificación mensual de hasta un 60% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, hasta los primeros 6 meses de vigencia del contrato de trabajo, que podrá ser renovada por hasta 6 meses más, en cuyo caso la bonificación mensual será de 20% de un ingreso mínimo mensual.¹ Si el contrato terminase anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el periodo que haya estado vigente la relación laboral.

2. DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación en el marco del Programa es **optativa**. En caso de realizarse, la bonificación por concepto de capacitación estará, sujeta a su realización, previa acreditación ante el SENCE.

La capacitación referida, podrá impartirse presencialmente o en modalidad e-learning, sincrónico² o asincrónico³, por parte de un OTEC o a través de un curso interno de la empresa, que deberá encontrarse autorizado (con código Sence), de manera previa a la postulación al programa.

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.

¹ Los contratos que pueden acceder a prórroga del beneficio son solo aquellos que tengan una duración inicial de seis meses o más.

² Sincrónico: Proceso de capacitación que requiere la participación de todos los actores al mismo tiempo, que exige a los participantes reunirse en tiempo real (en un mismo momento) y conducido por un relator a través de internet.

³ Asincrónico: Proceso de capacitación en el cual los actores no requieren estar conectados a una plataforma al mismo tiempo. Las actividades se desarrollan en forma remota y en horarios no predeterminados (de ahí la condición de "asincrónico"), en consecuencia, el proceso de enseñanza y aprendizaje queda diferido en el tiempo y en el espacio, respetando los ritmos de aprendizaje y distribución del tiempo de manera personalizada.

Sin perjuicio de lo anterior, el valor hora para los cursos presenciales y e-learning será el que se fije como valor hora máximo imputable a la franquicia tributaria para el año 2023, conforme lo dispuesto en el artículo 36 de la ley 19.518 la que se entiende formar parte integrante de la presente resolución y se publica conjuntamente en plataforma de postulación asociado al Programa, (<https://sistemas.sence.cl/FPT>).

El monto a bonificar por cada trabajador capacitado, cualquiera sea la modalidad de ejecución, corresponderá al valor imputable por participante vigente (según código SENCE autorizado), con un tope de \$400.000 (cuatrocientos mil pesos).

Para la ejecución del curso interno, la empresa deberá organizar y ejecutar por sí misma la actividad de capacitación, contratando para ello un facilitador externo o actuando como tal algún trabajador de la propia empresa (ambos deben ser personas naturales).

La capacitación se impartirá dentro de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo. Para el caso de cursos e-learning, la capacitación podrá efectuarse fuera de la jornada laboral, en la medida que el trabajador consienta en ello.

La empresa podrá seleccionar cualquier curso dentro del mercado de capacitación en la medida que cuente con código SENCE, sin necesidad de que el curso esté conformado íntegramente por participantes de este Programa u otros de SENCE. Es decir, los trabajadores pueden incorporarse dentro de la oferta regular de cualquier OTEC que seleccione la empresa.

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.

Los cursos no tienen restricción el cuanto al máximo de horas de duración; sólo deben cumplir con el mínimo de ellas, que es ocho (8) horas cronológicas. La empresa sólo podrá presentar un curso con la duración en horas señalada.

El empleador podrá capacitar en un mismo curso a uno o más trabajadores.

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

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

Para cursos presenciales, deberá **registrarse diariamente la asistencia del trabajador a través del sistema de Libro de Clases Electrónico (LCE), debiendo** el OTEC y la empresa, ajustarse a lo dispuesto en la Resolución Exenta N°1539, de 05 de mayo de 2021, de este Servicio Nacional y sus consiguientes modificaciones, incluyendo la normativa que la reemplace, que Establece normas y procedimientos para el uso obligatorio de Libro de Clases Electrónico (LCE).

Para el caso de cursos e-learning, aplica lo establecido en Resolución Exenta N°2973, de 01 de julio de 2015, y sus consiguientes modificaciones, incluyendo la normativa que la reemplace, que define procedimiento de conectividad de plataformas locales de empresa u OTEC hacia el Registro de Conectividad Elearning del SENCE.

Para cursos e-learning no se considera % mínimo de asistencia, toda vez que los participantes deben cumplir con lo establecido en Resolución Exenta N°2436, de 28 de junio de 2019, que deja sin efecto la exigencia de conectividad mínima de los participantes en actividades de capacitación e-learning en modalidad sincrónico y asincrónico.

Estas resoluciones se encuentran disponibles en la web SENCE y en sistema de postulación al programa: <https://sistemas.sence.cl/FPT>

Con todo, el SENCE, por razones fundadas, 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 correo electrónico dirigido al Encargado Regional del Programa de la Dirección Regional respectiva con al menos 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 efectuados durante la realización de la capacitación, pudiendo implementarse éstos sólo a partir de autorización de la Dirección Regional del SENCE respectiva, otorgada mediante correo electrónico.

2.1. Exigencia para 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 de conformidad al artículo 19 de la ley N°19.518.

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, 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 que lo vincule a la empresa, regulado por el Código del Trabajo.
- c) Los cursos 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.

3. POBLACIÓN OBJETIVO.

- ✓ Personas desempleadas de 55 años o más.

Se entiende por desempleada la persona que no cuenta con cotizaciones previsionales en el mes anterior al mes de inicio del contrato de trabajo. Si la persona está jubilada, puede presentar una liquidación de la pensión, o documento que acredite su condición de jubilada.

4. REQUISITOS PARA POSTULAR AL PROGRAMA.

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

a. 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 que cuenten con un mínimo de 1 (un) trabajador contratado.
- c) Empresas que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos a la renta (F22) del Servicio de Impuestos Internos.

En el caso de que se conceda el beneficio, las empresas deberán, de manera previa al pago de las bonificaciones, 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.

b. 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 que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda con los organismos correspondientes.
- d) Empresas que presenten denuncias interpuestas por el 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) Las empresas que sean OTEC, no podrán participar como empleadores.

5. 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 <https://sistemas.sence.cl/FPT>, en adelante el “sistema o plataforma informática”

Documentación a adjuntar en la postulación de los contratos.

A través del sistema informático, las empresas deberán adjuntar los siguientes documentos, dentro de los primeros 20 días hábiles, contados desde la fecha de inicio de la relación laboral:

- a.1.) Copia digital de los contratos de trabajo. Dichos contratos deberán encontrarse firmados por ambas partes y no presentar enmendaduras.
- a.2.) Certificado de cotizaciones de AFP del trabajador, para acreditar la situación de desempleo, con fecha de emisión no superior a 30 días corridos contados hacia atrás desde la fecha de ingreso del contrato de trabajo al sistema informático del Programa. Si la persona está jubilada, deberá presentar una liquidación de la pensión o documento que acredite su condición de jubilada.

a.3.) Si la empresa al momento de la postulación registra 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, deberá adjuntar la documentación que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda con los organismos correspondientes.

Si los contratos de trabajo fueron aceptados por la Dirección Regional, por no contener errores, y la empresa opta por realizar la capacitación, la empresa deberá terminar la postulación asociando sus trabajadores al curso, previamente codificado. Luego de ello, la Dirección Regional concederá el beneficio dictando la resolución correspondiente.

6.2. Concesión o Rechazo del beneficio.

Las Direcciones Regionales revisarán la documentación enviada por las empresas y les comunicarán, por correo electrónico (indicado en su postulación), 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 el sistema informático.

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

6.3. Pago de bonificaciones.

Las empresas podrán recibir las siguientes bonificaciones:

a) Bonificación por Capacitación:

Si la empresa opta por realizar la capacitación, ya sea a través de un OTEC o Curso Interno, será bonificada por un monto de hasta \$400.000 (cuatrocientos mil pesos), por cada trabajador capacitado, 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 trabajador, informado en formulario de codificación de cursos de SENCE.

b) Bonificación por Contratación:

Adicionalmente, las empresas recibirán una bonificación mensual, por cada trabajador contratado, del 60% de un ingreso mínimo mensual por los primeros 6 (seis) meses de duración del contrato de trabajo, pudiendo renovarse por hasta 6 meses adicionales, en cuyo caso la bonificación será de un 20%.

6.3.1. Requisitos para cobrar la Bonificación por Capacitación.

La empresa beneficiaria deberá subir al sistema informático asociado al Programa, la siguiente documentación:

a) En el caso de Capacitación realizada por un OTEC:

a.1.) 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**⁴, por parte de la empresa (no solo emitida).

a.2.) Para el caso de cursos en modalidad presencial: Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico (LCE), a menos que el 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 de la actividad de capacitación.

⁴ Se podrá acreditar pago de factura, adjuntando también comprobante de transferencia.

Tratándose de cursos e-learning, las empresas deberán acreditar mediante una declaración jurada suscrita por la empresa (en el caso de cursos internos) u OTEC, según corresponda, y los participantes del curso (trabajador contratado), que las actividades de capacitación se cumplieron a cabalidad en los términos autorizados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (código SENCE).

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

b.1.) 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 expresamente en dicha liquidación que se trata de un “bono imponible por concepto de capacitación SENCE”.

b.2.) Para el caso de cursos en modalidad presencial: Certificado de asistencia, emitido por el Libro de Clases Electrónico (LCE), a menos que el 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 de la actividad de capacitación,

Para cursos modalidad e-learning: no se requiere un mínimo de asistencia, y se deberá estar a lo señalado en el párrafo segundo del numeral a.2) precedente.

En el caso de cursos internos, corresponderá a la empresa determinar el monto a pagar al facilitador interno. Dicho monto será el que posteriormente reembolsará el SENCE por única vez, a la empresa, y el que en todo caso no podrá exceder el monto total asociado a la bonificación a la capacitación (hasta \$400.000) por cada trabajador postulado al programa).

No podrá asistir a ninguna 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 (licencia que no podrá ser mayor a dos días) más la asistencia efectiva del participante, cuyo resultado deberá ser igual o superior al 75% de la duración total de la actividad de capacitación.

6.3.2. Requisitos para cobrar la Bonificación por Contratación.

La empresa deberá subir a plataforma informática la siguiente documentación⁵:

- ✓ Fotocopia simple de la liquidación⁶ de remuneraciones.⁷
- ✓ 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 o el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F30-1) de la Dirección del Trabajo. (Las empresas deben cumplir con los plazos legales definidos para el pago de cotizaciones

⁵ Mismo procedimiento aplica para contratos que accedan a prórroga del beneficio por concepto de contratación.

⁶ El pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia es de cargo del empleador y en ningún caso 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>

⁷ 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.

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

El afiliado mayor de 65 años de edad, si es hombre, o mayor de 60 si es mujer, o aquél que estuviere acogido a pensión de vejez o invalidez total en el Nuevo Sistema Previsional y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 del Decreto Supremo N°3500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, equivalente a un 7% y estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia, salvo que él opte por seguir cotizando.

Para las personas en dicha situación, la empresa deberá presentar un certificado de pago de cotizaciones en sistema de salud; no el certificado de pago de cotizaciones previsionales.

Deberá existir coincidencia entre la liquidación de sueldo y la planilla de cotizaciones pagadas o el certificado F30-1. En caso contrario, no serán aceptadas para el correspondiente pago.

La empresa deberá cobrar mensualmente las bonificaciones por concepto de contratación, pudiendo existir un desfase de máximo dos meses.

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.

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

En este último caso, las bonificaciones por contratación se pagarán en forma proporcional considerando los días efectivamente trabajados.

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, fallecimiento 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, cuando correspondiere, la empresa deberá finiquitar al trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral, según lo dispone el artículo 177 del Código del Trabajo.

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

- ✓ La empresa presente 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, el 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. Dicha licencia, para estos efectos, no podrá exceder los dos días.

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. MECANISMOS DE CONTROL

De conformidad a lo dispuesto en el artículo sexto del Decreto N°28, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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 y de aquellas que correspondan a la Dirección del Trabajo, conforme a sus competencias. 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.

De igual forma, conforme al artículo sexto bis del Decreto señalado, las personas que participen en el programa y que presenten antecedentes falsos para la obtención de alguno de los beneficios que el mismo contempla, no podrán continuar participando en el mismo, sin perjuicio de la interposición de las demás acciones legales que resulten procedentes.

Con todo, quienes obtengan alguno de los beneficios establecidos en el programa regulado en el decreto ya citado, habiendo presentado antecedentes falsos, serán denunciados por el delito de obtención fraudulenta de prestaciones estatales, conforme a lo establecido en el numeral 8 del artículo 470 del Código Penal, que sanciona con las penas establecidas en el artículo 467 del mismo cuerpo legal, a quienes fraudulentamente obtuvieren del Fisco, de las municipalidades, de las Cajas de Previsión y de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado, prestaciones improcedentes, tales como remuneraciones, bonificaciones, subsidios, pensiones, jubilaciones, asignaciones, devoluciones o imputaciones indebidas.

Por su parte, el artículo 77 de la ley N°21.306, del Ministerio de Hacienda que “Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales”, dispone que:

“En el evento de que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo constate pagos en exceso o indebidos de las bonificaciones o subsidios que le corresponda administrar, incluyendo aquellos contemplados en programas de capacitación, intermediación laboral y de empleo, entre otros, que las respectivas Leyes de Presupuestos del Sector Público le entreguen a dicho Servicio Nacional, dispondrá el reintegro de los fondos, debidamente reajustados, de acuerdo con la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, entre la fecha del pago y la fecha del reintegro.

La orden de reintegro de los fondos deberá constar en una resolución que otorgará un plazo de cinco días hábiles desde su notificación para reintegrar los recursos recibidos o interponer un recurso de

reposición. En esta instancia el interesado deberá acompañar todos los antecedentes en que funde su pretensión. Todas las resoluciones que se dicten con ocasión de este procedimiento serán notificadas por correo electrónico al interesado.

Vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior sin que se hubiese realizado el reintegro, o rechazada la reclamación a que se refiere el inciso segundo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo remitirá a la Tesorería General de la República una nómina que incluya la individualización de los deudores y el monto adeudado en unidades de fomento, para que ésta proceda a retener de la devolución de Impuesto a la Renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal, las sumas percibidas indebidamente o en exceso.

Asimismo, corresponderá al Servicio de Tesorerías ejercer la cobranza judicial o administrativa de las cantidades pagadas en exceso o percibidas indebidamente de que trata este artículo, de conformidad a las normas que regulan a dicho servicio.

Los dineros retenidos de la devolución de Impuesto a la Renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal deberán ser ingresados a rentas generales de la Nación.

Si el monto de la devolución de Impuesto a la Renta y de cualquier otra devolución o crédito fiscal fuere inferior a la cantidad adeudada, subsistirá la obligación de quien haya percibido en exceso este subsidio, por el saldo insoluto.

Corresponderá a la Tesorería General de la República informar mensualmente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo acerca de los deudores y los montos de subsidio que haya retenido de la devolución de Impuesto a la Renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal.”

9. COMUNICACIÓN CON EL TRABAJADOR.

El SENCE podrá tomar contacto directo con el trabajador y representante de la empresa para el cumplimiento de 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.

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 los primeros, dentro del ámbito de competencia de sus respectivas regiones, las siguientes facultades:

- a) Dictar las resoluciones que concedan o rechacen las postulaciones.
- b) Dictar los actos administrativos que dispongan el reintegro de las sumas pagadas, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 77 de la ley N°21.306, del Ministerio de Hacienda.
- c) Resolver los recursos establecidos en la Ley N°19.880, interpuestos en contra de los actos administrativos que dispongan el reintegro de las sumas pagadas.

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.

**RODRIGO VALDIVIA LEFORT
DIRECTOR NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

RVL/FMS/GGT/TVD

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: E61175/2022