

**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
Y EMPLEO – SENCE
(1163)**

REF.: APRUEBA INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA “PLANES DE APRENDIZAJE”, AÑO 2023, y delega facultades que indica 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.

RESOLUCIÓN EXENTA N°4401

STGO, 30 de diciembre 2022

VISTOS:

La ley N°21.516, de Presupuestos para el Sector Público correspondiente al año 2023; artículos 57 y siguientes, y N° 3 del artículo 85 de la ley N°19.518; los artículos 39 y siguientes del Decreto 98, de 1997, que Aprueba Reglamento General de la Ley N°19.518, que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo; ”; 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 N°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°19.518, Estatuto de Capacitación y Empleo, establece en el artículo 46, letra c) que, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, se podrán ejecutar planes de aprendizaje, que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes de dicho cuerpo legal.

2.- Que, la Ley N°21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, establece en la Partida 15, Capítulo 05, Programa 04, Subtítulo 24, Ítem 01, Asignación 090, el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, cuya glosa 01, en su segundo párrafo dispone que con cargo a ésta se financiará la ejecución de Planes de Aprendizaje regulados en la letra c) del artículo 46 de la Ley N°19.518.

3.- Que, a través de Providencia (DECE) N°4001/2022, de 12 de diciembre de 2022 y Expediente E61171/2022, el Jefe del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas, solicita al Departamento Jurídico la revisión Instructivo para la ejecución de Planes de Aprendizaje 2023.

4.- 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.- Apruebáse, el **INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA “PLANES DE APRENDIZAJE”, AÑO 2023**, cuyo texto es el siguiente:

1. DESCRIPCIÓN

El Programa Planes de Aprendizaje, en adelante, “el programa”, se encuentra regulado en el artículo

57 y siguientes de la Ley N°19.518 que “Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo” y en el artículo 39 y siguientes del Decreto Supremo N°98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento General de la referida ley, tiene como propósito fomentar la incorporación de jóvenes al mercado laboral, a través de un enfoque de formación dual, en el cual una persona es capacitada a través de componentes teóricos (curso) y prácticos (formación en la empresa a través de un maestro guía).

El Programa busca incentivar la participación de jóvenes que tengan trayectorias previas de formación en el puesto de trabajo, en particular los estudiantes y egresados de la Educación Media Técnico Profesional que hayan o se encuentren¹ realizando prácticas laborales y los egresados de la fase lectiva de programas de capacitación administrados por SENCE.

Contempla, además, la asignación directa de bonificaciones a las empresas que, habiendo postulado, cumplan con los requisitos legales y técnicos, establecidos en el presente instructivo y que resulten seleccionadas por el SENCE.

La empresa, en el marco de la ejecución del programa, deberá capacitar al aprendiz 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. Además, deberá contar con un maestro guía que deberá ser un trabajador dependiente de la empresa y que estará a cargo de impartir la formación en la empresa. El maestro guía tendrá a cargo la transferencia de los conocimientos prácticos e instrucción de las tareas al aprendiz.²

Estos dos componentes constituyen lo que se denominará “Plan de Aprendizaje”.



Cada “Plan de Aprendizaje” deberá contener todos los módulos, aprendizajes esperados y criterios de evaluación aplicables al aprendiz durante el desarrollo del contrato de aprendizaje, que le permitan adquirir las competencias ocupacionales estrechamente relacionadas con las necesidades concretas del proceso productivo y organizacional de la empresa.

Para lo anterior, el SENCE financiará la formación del aprendiz, otorgando por concepto de capacitación una bonificación de hasta \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos), por cada aprendiz

¹ El Decreto Exento N°2516, de 2007, del Ministerio de Educación, que fija Normas Básicas del Proceso de Titulación de los alumnos y alumnas de Enseñanza Media Técnico Profesional, modificado por el Decreto Exento N°1237, de 20 de diciembre de 2018, de la misma cartera, establece en su artículo 9° letra a) lo siguiente: “El establecimiento educacional podrá reconocer como práctica profesional las siguientes situaciones: a) Estudiantes egresados que se hayan desempeñado en actividades propias de su especialidad por 540 horas cronológicas y que cuenten con un contrato de aprendizaje, bajo las normas establecidas en los artículos 57 y siguientes de la Ley N°19.518 que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

² Las empresas pueden certificar competencias y capacitar, a través de la Franquicia Tributaria, a sus maestros guías en metodologías de aprendizaje al interior de la empresa.

contratado y una bonificación mensual del 50% de un ingreso mínimo mensual por un máximo de 12 meses, para compensar los costos de formación en la empresa, ya sea que ésta se ejecute por un OTEC inscrito en el Registro Nacional del artículo 19 de la ley 19.518 o curso interno de la empresa.

2. DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación al aprendiz podrá impartirse presencialmente o en modalidad e-learning, sincrónico³ o asincrónico⁴, a través de un OTEC o mediante 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el valor hora de los cursos presenciales y e-learning será el que se fije en el respectivo acto administrativo como valor hora máximo imputable a la Franquicia Tributaria para el año 2022, resolución que se entenderá formar parte integrante de la presente resolución y que se publicará en la plataforma de postulación asociado al Programa, (<https://sistemas.sence.cl/FPT>).

El monto a bonificar por cada aprendiz contratado, cualquiera sea la modalidad de ejecución, corresponderá al valor imputable, por participante vigente (según código SENCE autorizado), con un tope de hasta \$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 de aprendizaje. Para el caso de cursos e-learning la capacitación podrá efectuarse fuera de la jornada laboral, en la medida que el aprendiz 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 aprendices 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 aprendiz 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 40 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 a aprendices.

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

Al término del contrato, el aprendiz 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

³ 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.

⁴ 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.

caso de cursos ejecutados en modalidad presencial.

En el caso de cursos presenciales, deberá **registrarse diariamente la asistencia del trabajador a la actividad de capacitación 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 E-learning 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) 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. MARCO LEGAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Las empresas deberán contratar a sus aprendices a través de un contrato de aprendizaje con arreglo a las normas establecidas en los artículos 57 y siguientes de la Ley N°19.518, y supletoriamente a los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo, especialmente las relativas a la edad del aprendiz, duración máxima del contrato de trabajo y requisitos de este.

Al respecto, el **artículo 78 del Código del Trabajo** define al contrato de aprendizaje como *“la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por si o a través de un tercero,*

en un tiempo y condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un Programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

A su vez, el **artículo 80**, del mismo cuerpo legal, establece que *“el contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el **artículo 10** y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz”.*

El contrato de aprendizaje deberá tener una vigencia de, a lo menos, tres meses, para efectos de postulación al Programa. Por su parte, el **artículo 84** del Código del Trabajo, estipula que el contrato tendrá vigencia hasta la terminación del Plan de Aprendizaje, el que **no podrá exceder de dos años**.

Lo anterior, se encuentra consignado de la misma manera en el artículo 57 de la Ley N°19.518, cuyo inciso cuarto establece que el contrato de aprendizaje, a que se refiere el Estatuto, podrá celebrarse sólo por mayores de 15 años y menores de 25 años (24 años, 11 meses, 30 días) y tendrá una duración máxima de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 47 de la Ley N°20.422 que “Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, modificada por la Ley N°21.015 que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, dispone que las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años.

En el caso de contratarse menores de 18 años, será de responsabilidad de las empresas cumplir con lo estipulado en el artículo 13 y siguientes del Código del Trabajo, esto es:

- a) La norma laboral autoriza excepcionalmente a los menores de dieciocho años y mayores de quince, a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.
- b) En forma previa a la iniciación de la tarea o función a desarrollar, se deberá acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. De encontrarse cursando la Educación Básica o Media, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.
- c) La jornada de trabajo de los menores no podrá extenderse por más de treinta horas semanales durante el período escolar y en ningún caso podrán trabajar más de ocho horas diarias.
- d) Los menores de dieciocho años no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
- e) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos, considerando también aquellos en los cuales se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.
- f) Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia y que éstos se encuentren bajo la autoridad de uno de ellos.
- g) Solamente en casos debidamente calificados, con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contratos de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.
- h) Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos, sin someterse previamente a un examen de aptitud.

- i) Para la contratación de aprendices, el contrato de aprendizaje deberá cumplir los requisitos establecidos en el Código del Trabajo y en la Ley N°19.518, según lo señalado precedentemente, quedando a disposición de las empresas el formato descargable en el sitio web del SENCE en www.sence.cl, debiendo anexarse el Plan de Aprendizaje a desarrollar por un Maestro Guía.
- j) Los contratos de trabajo no deberán presentar enmienda alguna y deberán encontrarse firmados por ambas partes.

Las exigencias anteriores se considerarán como mínimas, sin embargo, la empresa podrá realizar otro tipo de exigencias, siempre y cuando, no sean de carácter condicional con respecto a la duración del contrato, dando cumplimiento a lo que establece el artículo 57 y siguientes de la Ley N°19.518 y el artículo 78 y siguientes del Código del Trabajo.

La remuneración bruta pagada al aprendiz no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, considerado al valor vigente del IMM a la fecha de postulación. En caso de que el ingreso mínimo experimente una variación, la bonificación a la contratación se pagará a la empresa de acuerdo al nuevo valor que corresponda, obligándose ésta a pagar la remuneración de acuerdo a esta variación.

Con todo, para efectos de los contratos que establecen la remuneración por horas, por días o por trato, este documento deberá estipular que el sueldo pactado no podrá ser inferior al IMM. Adicionalmente, la remuneración máxima a la que puede estar afecto el aprendiz alcanza a dos ingresos mínimos mensuales.

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

- ✓ Horas extraordinarias.
- ✓ Asignación Familiar Legal.
- ✓ 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.

De acuerdo al Dictamen N°537/07, de la Dirección del Trabajo, se establece que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

Los contratos de aprendizaje están exentos del pago del Seguro Obligatorio de Cesantía.

Por disposición de la Ley N°19.728, quedan exentos de la cotización del seguro obligatorio de cesantía los trabajadores que estén sujetos a contratos de aprendizaje. En consecuencia, los empleadores que contraten a trabajadores en la modalidad de contrato de aprendizaje, mayores de 15 años y menores de 25 años, estarán exentos del pago del Seguro de Cesantía.

La anterior exención impide a la empresa descontar al trabajador un monto en dinero por este concepto y/o pagar voluntariamente al aprendiz el seguro de cesantía con cargo a la empresa. En caso contrario, el SENCE no hará devolución del reembolso correspondiente.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, 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.

4. POBLACIÓN OBJETIVO.

Para el año 2023, el SENCE ha definido las siguientes líneas de ejecución:

- ✓ **Aprendices:** Jóvenes en general.
- ✓ **Discapacidad:** Personas que acrediten situación de discapacidad.

Para “Aprendices”, el rango de edad es: mayores de 15 y menores de 25 años.

Para personas en situación de discapacidad, el rango de edad es entre los 15 y hasta los 26 años; siendo esta última la edad límite para suscribir el contrato de aprendizaje.

5. REQUISITOS PARA POSTULAR AL PROGRAMA.

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

5.1. 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 que cuenten con un mínimo de 5 trabajadores contratados.⁵
- c) Empresas que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos a la renta (F22) del Servicio de Impuestos Internos.

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.

5.2. 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 unipersonales o con menos de 5 trabajadores contratados.
- d) 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 certificado de dicha institución que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda. 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) Las empresas que sean OTEC no podrán participar como empleadores.

⁵ El Código del Trabajo indica en su artículo 85: “El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa”. El artículo 61 de la Ley N°19.518 señala: “El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.”

5.3. Requisitos para los contratos de Aprendices.

Los contratos de aprendizaje deberán tener una duración mínima de tres (3) meses y una duración máxima de dos años.

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

Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya suscritos, los que además deberán tener como fecha máxima 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. Se tendrá como fecha de postulación, aquella en que la empresa asocie los aprendices al Plan de Aprendizaje y envíe esa información a través de la plataforma informática vinculada al Programa, <https://sistemas.sence.cl/FPT>.⁶

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no deberá exceder las cuarenta y cinco (45) horas semanales o en su defecto, la jornada laboral legal que se encuentre vigente.

La jornada laboral podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) horas semanales, pero el contrato de trabajo que da origen al beneficio no podrá consignar una remuneración mensual fija inferior a un ingreso mínimo mensual (IMM).

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Las empresas no podrán postular con cargo a este Programa a aprendices que hayan participado en años anteriores en dicha calidad, en la misma empresa, asimismo, no podrán postularse, a aprendices que hayan participado en el Programa dentro del mismo año con otra empresa.

El Programa Planes de Aprendizaje es incompatible con el Subsidio al Empleo Joven⁷ y Bono Trabajo de la Mujer⁸, por consiguiente, las empresas no podrán postular al Programa a trabajadores que, además, se encuentran postulando o sean beneficiarios de los mencionados subsidios. Es decir, el mismo empleador con el mismo aprendiz no podrán estar al mismo tiempo participando del Programa Planes de Aprendizaje y en los subsidios indicados. La incompatibilidad afecta a la empresa; no al trabajador.

Los contratos de trabajo no podrán incorporar el logotipo de SENCE en su texto, de presentarse, serán rechazados, hasta su corrección. Asimismo, la vigencia del contrato no podrá estar condicionada a la entrega del beneficio por parte de SENCE.

Las empresas podrán emplear el formato de contrato de trabajo de aprendizaje disponible en www.sence.cl, sin perjuicio de introducir aquellas modificaciones que su naturaleza admite.

6. CUPOS.

El número de personas que se contraten como aprendices no podrá exceder el 10% del promedio de trabajadores permanentes de la empresa conforme a la información disponible y proporcionada por el Servicio de Impuestos Internos respecto del año tributario anterior.

⁶ Es responsabilidad de la empresa cumplir con los plazos asociados.

⁷ Artículo 9º de la ley 20.338 que "Crea el Subsidio al Empleo", que dispone que el subsidio al empleo correspondiente al empleador será incompatible con la percepción simultánea de los beneficios que concede el artículo 57 de la ley N°19.518, el artículo 82 de la ley N°20.255 y otras bonificaciones a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable otorgadas con cargo a programas establecidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

⁸ Inciso segundo del artículo 21 de la ley 20.595 que "Crea el Ingreso Ético Familiar que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea subsidio al empleo de la mujer", que dispone que en todo lo que no sea contrario a la presente ley, el subsidio al empleo de la mujer se regirá por lo dispuesto en la ley N° 20.338, incluyendo la incompatibilidad establecida en el artículo 9º y lo dispuesto en el artículo 15 de la referida ley.

Por esta razón, la empresa deberá haber realizado, a lo menos, una declaración anual de impuestos para poder postular a este programa.

En los casos en que el porcentaje calculado sea una cifra decimal, se aproximará al número entero, de la siguiente manera:

Por ejemplo: si el número de trabajadores fuese 5, el 10% correspondería a 0,5 y por lo tanto se aproximará a 1. La empresa podrá postular hasta 1 contrato de trabajo.

Por otro lado, si el número de trabajadores fuese 4, el 10% correspondería a 0,4 y por lo tanto se aproximará a 0. La empresa no podrá postular contratos de trabajo.

Los cupos por empresa serán considerados a nivel nacional y no podrán tener un mayor número a los establecidos en la presente normativa.

7. OPERACIÓN DEL PROGRAMA.

La operación del Programa estará constituida por tres fases:

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

7.1. Postulación al Programa.

Las empresas deberán postular al Programa a través de la página web <https://sistemas.sence.cl/FPT>.

La postulación se subdividirá en dos etapas:

- a) Etapa 1: Postulación Plan de Aprendizaje.
- b) Etapa 2: Postulación de Contratos de Aprendices.

ETAPA 1: Postulación Plan de Aprendizaje.

Las empresas deberán ingresar al sistema de postulación y completar el formulario web, en el cual se incorporarán sus datos y los del OTEC o facilitador interno o externo a cargo de la capacitación (curso interno empresa), según corresponda.

Asimismo, deberán completar la información referida al maestro guía y su quehacer en el Plan de Aprendizaje.

Como se indicó, el Plan de Aprendizaje está constituido por dos partes complementarias: *formación en la empresa y enseñanza relacionada*.

a) Formación en la empresa (maestro guía):

Se entenderá por formación en la empresa, aquella desarrollada bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que podrán relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo.

Requisitos del Maestro Guía:

- a.1.) El Maestro Guía debe ser un trabajador de la empresa, designado por ésta para guiar la formación del aprendiz y tener una antigüedad mínima de un (1) año en la empresa contratante. Para acreditar lo anterior, la empresa deberá adjuntar, al momento de la postulación, un certificado de antigüedad del maestro guía.

a.2.) El Maestro Guía deberá tener educación secundaria completa o superior; tener a lo menos, tres (3) años de experiencia laboral en el oficio a impartir y contar con competencias relacionadas con la transmisión de conocimiento, relacionamiento y supervisión del aprendiz. Para acreditar esto, la empresa deberá adjuntar una Ficha del maestro guía, de acuerdo a formato disponible en <https://sistemas.sence.cl/FPT>.

Documentación para adjuntar en la postulación del Plan de Aprendizaje:

b.1.) Certificado de antigüedad del maestro guía.

b.2.) Ficha del maestro guía, de acuerdo a formato disponible en <https://sistemas.sence.cl/FPT> y <http://www.sence.cl>.

b) Enseñanza Relacionada (Capacitación formal):

Se entenderá por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz.

El curso deberá contar previamente con código SENCE, en caso contrario, la postulación será rechazada.

La capacitación será obligatoria y deberá ser ejecutada (iniciada y terminada) dentro de los primeros 4 meses, contados desde la fecha de suscripción del contrato del aprendiz (artículo 57, inciso tercero de la Ley N°19.518).

Deberá, además, incorporar los materiales, herramientas y equipamiento adecuados, para que los trabajadores y también aquellos en situación de discapacidad se desempeñen en igualdad de condiciones, cuando corresponda.

Al momento de postular, la empresa deberá informar el horario, fecha y lugar en que se ejecutará la capacitación.

En ningún caso la empresa podrá iniciar un curso si no se le hubiere concedido formalmente el beneficio, por parte de la Dirección Regional de SENCE respectiva.

Evaluación del Plan de Aprendizaje.

Una vez realizado el proceso de postulación del Plan de Aprendizaje, el SENCE, a través de la Dirección Regional respectiva, evaluará la propuesta presentada por la empresa dentro de cinco (5) días hábiles contados desde su envío -efectuado vía plataforma informática del Programa, rechazando o aceptando el plan.

Los aspectos que se evalúan son los siguientes:

- El horario del curso debe ser dentro de la jornada laboral.
- Coherencia entre curso y gestión del maestro guía.
- El maestro guía debe ser un trabajador de la empresa y debe tener por lo menos un (1) año de antigüedad en la misma. El certificado de antigüedad del maestro guía debe ser emitido por la empresa que contrata al/la aprendiz.
- El Maestro Guía debe tener a lo menos tres (3) años de experiencia laboral en el oficio a impartir.
- El nombre y Rut del certificado de antigüedad del/la maestro/a guía debe ser de la misma persona que se defina como maestro guía en el contrato.
- Considerando que el/la maestro/a guía tiene responsabilidades que abarcan los aspectos técnicos de la profesión u oficio, debe poseer la experiencia necesaria.

El estado de la evaluación y las eventuales observaciones al Plan de Aprendizaje lo podrá visualizar cada empresa en su interfaz de la plataforma.

Si un Plan de Aprendizaje es rechazado, sigue corriendo de igual forma el plazo de 20 días hábiles para postular los contratos, el cual se cuenta desde la fecha de suscripción de este.

ETAPA 2: Postulación de Contratos de Aprendices.

a) Documentación para adjuntar en la postulación de los aprendices:

A través del sistema informático, y dentro de los 20 hábiles días desde que se iniciaron las labores, las empresas deberán adjuntar los siguientes documentos:

a.1.) Copia digital de los contratos de trabajo de los aprendices. Dichos contratos deberán encontrarse firmados por ambas partes y no presentar enmendaduras.

a.2.) En el caso de contratación de menores de 18 y mayores de 15 años, deben contar con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo⁹. Dicha autorización deberá otorgarse notarialmente o a través de declaración jurada simple.¹⁰

a.3.) 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, deberá adjuntar el certificado de dicha institución que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda.

Si la postulación es con contratos de aprendizaje con personas **con discapacidad**, además deberá presentar:

Acreditación de discapacidad, presentando **alguno** de los siguientes documentos:

- ✓ Copia de la Credencial de Inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- ✓ Copia de la Resolución de discapacidad, emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).
- ✓ Certificado de inscripción de discapacidad, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

A partir de la validación de los contratos de trabajo, la empresa podrá finalizar su postulación, asociando los aprendices al Plan de Aprendizaje previamente aprobado. Luego de ello, la Dirección Regional concederá el beneficio dictando la resolución correspondiente.

7.2. Concesión o Rechazo del beneficio.

Las Direcciones Regionales revisarán la documentación enviada por las empresas y les comunicarán mediante 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 la aplicación informática.

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

7.3.- Pago de bonificaciones.

Las empresas tendrán derecho a percibir las siguientes bonificaciones:

⁹ Artículo 13 del Código del Trabajo.

¹⁰ La norma laboral autoriza excepcionalmente a los menores de dieciocho años y mayores de quince a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

a) Bonificación por Capacitación:

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

b) Bonificación por Contratación:

Adicionalmente, el SENCE, con el objeto de compensar los costos de la formación en la empresa, bonificará a ésta el 50% de un ingreso mínimo mensual hasta por un máximo de 12 meses.

7.3.1. Requisitos para cobrar la Bonificación por Capacitación.

La empresa beneficiaria deberá subir a plataforma informática asociada 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**¹¹, 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.

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.

¹¹ Se podrá acreditar pago de factura, adjuntando también comprobante de transferencia.

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 una actividad de capacitación un aprendiz que se encuentre haciendo uso de licencia médica.

Tratándose de aprendices 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.

7.3.2. Requisitos para cobrar la Bonificación por Contratación.

La empresa beneficiaria deberá subir a la plataforma informática asociada al Programa, la siguiente documentación:

- ✓ Fotocopia simple de la liquidación¹² de remuneraciones.¹³¹⁴
- ✓ 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 aprendices 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 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>.)

Deberá existir coincidencia entre la liquidación de remuneraciones 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 cuotas por concepto de bonificación por contratación, a más tardar con un desfase de dos meses del mes por el cual se está solicitando el cobro.

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.

¹² 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>

¹³ 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 registran los descuentos aplicables a las remuneraciones de los trabajadores, cuyo monto no puede exceder el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador.

¹⁴ La Ley N°19.728 sobre el Seguro de Cesantía, en su artículo 2°, excluye los contratos de aprendizaje de su ámbito de aplicación. De este modo, no puede efectuarse tal descuento al aprendiz.

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

Las bonificaciones por contratación se pagarán en forma proporcional considerando los días efectivamente trabajados por el aprendiz. 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 aprendiz, 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 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 la legislación vigente.

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

8. 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 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.

9. SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN.

Las empresas y/u 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 de Planes de Aprendizaje, 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, con objeto de cumplir con la supervisión y fiscalización del Programa.

9.1. Supervisión.

El SENCE podrá efectuar 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 de éste.

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

En ese marco, el supervisor del SENCE también evaluará el rol del maestro guía y si se han ido alcanzando los aprendizajes definidos en el Plan de Aprendizaje que postuló la empresa y que el SENCE aprobó. En definitiva, deberá verificar si se cumple con lo definido en el Plan de Aprendizaje, considerando los siguientes puntos:

- ✓ Dirección corresponde al contrato.
- ✓ Aprendiz se encuentra en lugar de trabajo.
- ✓ Aprendiz desempeña funciones establecidas en contrato de trabajo.
- ✓ Se constata existencia de relación laboral.
- ✓ Se constata existencia de maestro guía.
- ✓ Maestro guía cumple con lo definido en Plan de Aprendizaje.
- ✓ Cumplimiento de horario de curso.
- ✓ Registro de asistencia con LCE, en lo referido al curso de capacitación, o sistema autorizado por el SENCE.

Si producto de una visita de supervisión, se detectare la existencia de faltas o situaciones que no permitan la correcta ejecución del Plan de Aprendizaje, tanto en lo referido al maestro guía como al curso, el supervisor instruirá por escrito y en ese mismo acto 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(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 de que la empresa hubiere cumplido con lo solicitado por el supervisor, se oficiará a la Unidad de Fiscalización para que realice el 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.

9.2. 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 el presente instructivo, pudiendo disponerse que la empresa infractora restituya las bonificaciones percibidas (contratación y capacitación).

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 el artículo 57 y siguientes de la ley 19.518 o artículo 39 y siguientes del Decreto Supremo N°98, ya referido, o en el presente Instructivo 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.

9.3. Acreditación de la Infracción.

Los hechos constitutivos de una falta o infracción al 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 efectuará por los Directores Regionales y deberán ser pagadas directamente a la Tesorería General de la República, acreditando su pago ante el SENCE.

Por su parte, el artículo 77 de la ley 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.”

10. COMUNICACIÓN CON EL APRENDIZ.

El SENCE podrá tomar contacto directo con el Aprendiz, Maestro Guía y representante de la empresa para realizar seguimiento y evaluaciones 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.

11. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y SEGUIMIENTO LABORAL.

El SENCE podrá aplicar encuestas de satisfacción de aprendices y empresas que hubieren percibido las bonificaciones dispuestas por el programa. Podrá, además, realizar el seguimiento del aprendiz para, entre otros, conocer su situación y condiciones laborales con posterioridad al egreso del Programa. La información de contacto entregada, tanto del aprendiz 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 o rechazar a las empresas los beneficios contemplados en el Programa.
- 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 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: E61171/2022