

**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
Y EMPLEO – SENCE
(206)**

SENCE
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

DEPARTAMENTO DE
CAPACITACIÓN A PERSONAS

Nº INGRESO 298

FECHA 06/03/2015

DESTINO APOYOS

Cop. a personas

A

REF.: Aprueba INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES DE APRENDIZAJE, sus Anexos y delega facultades que indica en los Directores Regionales, sus Subrogantes, o en caso de ausencia o impedimento de éstos, en los profesionales a contrata que ejerzan funciones directivas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 01016

SANTIAGO, 05 MAR 2015

CONSIDERANDO:

1.- Que la letra c) del artículo 46 de la Ley Nº19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá financiar, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación consagrado en el artículo 44 del citado cuerpo legal, los planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en los artículos 57 y siguientes del aludido Estatuto.

2.- Que conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Supremo Nº 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde a este Servicio Nacional determinar la distribución de los programas de capacitación a que se refiere el artículo 46 de la Ley Nº 19.518, a nivel nacional, conjugando criterios de necesidades regionales y de costos.

3.- La Providencia (CAP) Nº 143 de 23 de febrero de 2015, del Jefe del Departamento Capacitación a Personas, que acompaña Instructivo para la Ejecución de Planes de Aprendizaje y solicita su aprobación.

4.- Que para el adecuado y eficaz funcionamiento de los Planes de Aprendizaje, es necesario que las instrucciones que por este acto se aprueban, sean conocidas por parte de las empresas interesadas en postular al mencionado programa, como asimismo por todos los actores sociales del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.

5.- Que para la eficiente administración de los Planes de Aprendizaje, resulta conveniente delegar en los/as Directores/as Regionales y profesionales a contrata de esta Institución, las facultades de aprobar las postulaciones al mismo y los pagos de las bonificaciones respectivas, como también las facultades de dejar sin efecto las mismas o negarlas, en caso de incumplimiento de las normas que rigen el Programa, y de resolver los recursos de reposición que pudieren interponer los interesados en contra de estas últimas decisiones administrativas.

VISTO:

Las disposiciones invocadas; las facultades que me otorga el artículo 85 Nº5 de la Ley Nº19.518; el artículo 41 del Decreto con Fuerza de Ley Nº1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley Nº19.880 y lo preceptuado en la Resolución Nº1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

RESUELVO:

1- Apruébese el **INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES DE APRENDIZAJE** y sus anexos, cuyo texto se transcribe a continuación:

INSTRUCCIONES PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES DE APRENDIZAJE

I. ANTECEDENTES.

El artículo 46 letra c) de la Ley N° 19.518 sobre Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que con cargo al Fondo Nacional de Capacitación se podrán destinar recursos para la ejecución de Planes de Aprendizaje, para que éstos se desarrollen conforme a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes del Estatuto.

Los Planes de Aprendizaje se financian con recursos de la Ley de Presupuestos vigente y se gestionan directiva y operativamente por SENCE. Estos recursos se asignan directamente a las empresas que resulten beneficiadas en el proceso de asignación de los mismos, previa evaluación de la postulación por parte del SENCE. Los cupos de contratos de trabajadores(as) sujetos al Plan de Aprendizaje serán asignados considerando el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos establecidos en las presentes instrucciones.

II. CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN

Dentro de los criterios de focalización para el Programa, se consideran datos levantados en los Informes de Levantamiento de Demanda Regional 2014, de la Unidad de Estudios de SENCE

Dichos informes buscan orientar la oferta formativa del SENCE. Lo anterior se realiza por medio del análisis de información estadística del mercado laboral que permite orientar el levantamiento de demanda ocupacional en aquellos sectores más relevantes de la región.

La demanda ocupacional que se detecta en cada sector productivo es fruto, también, del desarrollo de mesas de trabajo con cada una de las industrias donde se analizan las necesidades ocupacionales que tienen las empresas, como también las brechas presentes en los trabajadores.

En base a dichas demandas ocupacionales, que se vinculan con los sectores económicos que generan empleo, las empresas que deseen postular al programa deberán pertenecer a siguientes rubros:

RUBROS
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA
PESCA
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS NO METÁLICAS
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS METÁLICAS
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
CONSTRUCCIÓN
COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR; REP. VEH.AUTOMOTORES/ENSERES DOMÉSTICOS
HOTELES Y RESTAURANTES
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
ENSEÑANZA
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIAS, SOCIALES Y PERSONALES

III. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.

Aprendices es un Programa que se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (capacitación) y prácticos (formación en la empresa). Estos dos componentes constituyen lo que se denominará "Plan Formativo".

El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación. Para cumplir con estos objetivos, la empresa debe contar con un Maestro Guía, el cual imparte la formación en la empresa y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna¹ para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo.

El SENCE financia parte de la formación del aprendiz. En términos de capacitación, otorga una bonificación de \$400.000.- pesos, por única vez, por cada aprendiz contratado y una bonificación mensual de un 50% de un ingreso mínimo mensual por un máximo de 12 meses, tendientes a compensar los costos de formación en la empresa.

Un aspecto fundamental acerca del Programa Aprendices es la calidad de la formación, para asegurar esto, los (las) aprendices deberán desarrollarse en ocupaciones (oficio calificado) que sean significativas al sector económico y en relación con el giro del negocio en que ésta se desempeña.

Como el foco de este Programa son personas jóvenes que se están "formando", es importante instruir a los(as) aprendices para que adquieran competencias ocupacionales estrechamente relacionadas con las necesidades concretas del proceso productivo y organizacional de la empresa.

El SENCE evaluará toda propuesta de formación que deseen realizar las empresas con sus aprendices. Esta propuesta, deberá contener todos los módulos, aprendizajes esperados y criterios de evaluación a los que será sometido el aprendiz durante el contrato de aprendizaje.

Otro aspecto importante, para poder llevar a cabo un aprendizaje sistemático y eficiente de los/as jóvenes aprendices en la empresa, es el rol que le atañe al "Maestro Guía", quien es fundamental para insertar a los aprendices al proceso productivo. Esta persona, que es designada por la empresa, es el que tiene a cargo la transferencia de los conocimientos prácticos e instrucción de las tareas. Para ello, es necesario capacitar al Maestro Guía en herramientas metodológicas que respondan a las exigencias formativas que requiere el aprendiz.

IV. POBLACIÓN OBJETIVO.

El Programa Aprendices, está dirigido a hombres y mujeres, mayores de 15 y menores de 25 años de edad.

¹ Curso al interior de la empresa en el cual el profesor o relator es un trabajador de la empresa.

V. REQUISITOS PARA POSTULAR AL PROGRAMA.

V.1. Requisitos y Condiciones para las Empresas.

Podrán postular al Programa y contratar el número de aprendices señalados en el presente instructivo:

- a) Las empresas contribuyentes de Primera Categoría del Decreto Ley N°824, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal.
- b) Los contribuyentes del artículo 22 de la citada ley, esto es, pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollan actividades en la vía pública, los suplementeros, los propietarios de un taller artesanal u obrero y los pescadores artesanales, inscritos en el registro establecido al efecto en la Ley General de Pesca y Acuicultura.
- c) Las empresas que formen parte de los rubros económicos identificados en el presente instructivo.²

Las empresas que posean la calidad de persona jurídica, 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.

V.2. Empresas que no podrán recibir el beneficio.

- a) Las empresas suministradoras o colocadoras de personal, definidas como tales, según su giro, ante el Servicio de Impuestos Internos.
- b) Las empresas, que al momento de la postulación, registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el web service de la Dirección del Trabajo. Se exceptuarán de esta exigencia, aquellas empresas que presenten algún documento de la Dirección del Trabajo que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda con los organismos correspondientes.
- c) Aquellas empresas y/u Organismos Técnicos de Capacitación, cuando cuenten con mandato de una empresa para gestionar la postulación y/o ejecutar la capacitación asociada al Programa, que tengan denuncias presentadas en contra de los representantes, socios, administradores y/o gestores del OTEC, según corresponda, ante el Ministerio Público por parte del SENCE, que hayan sido acogidas a tramitación por parte del Ministerio Público y que éstas se encuentren vigentes.
- d) Aquellas empresas y/u Organismos Técnicos de Capacitación, que tengan multas pendientes de pago, al momento de la postulación, que hayan sido cursadas por el SENCE en el marco de cualquiera de sus Programas. Se considerarán como pendientes de pago aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales no se hayan interpuesto recursos administrativos solicitando la correspondiente suspensión, o en caso de haberse presentado recurso y solicitado la suspensión, ésta haya sido rechazada por el Servicio. Por su parte, no se considerará como pendiente de pago aquellas multas que hayan sido reclamadas judicialmente y debidamente notificadas al Servicio.

² Punto II. Criterios de Focalización.

- e) Aquellas empresas que no están dentro de los rubros definidos en el presente Instructivo. (Punto II. Criterios de Focalización).

V.3. Otras Condiciones.

Las empresas no podrán postular con cargo a este Programa a trabajadores(as) aprendices que hayan participado en años anteriores, en la misma empresa, en el Programa Aprendices que consigna la letra c) del artículo 46 y el artículo 57 y siguientes de la Ley N°19.518.

Las empresas no podrán postular al Programa, a trabajadores(as) que, además, se encuentran postulando o sean beneficiarios del Programa Subsidio al Empleo Joven o Bono al Trabajo de la Mujer, por dicho trabajador.

Las empresas no podrán postular, con cargo a este Programa, a trabajadores(as) cuyo último empleador haya sido esa misma empresa.

Las empresas no podrán postular, con cargo a este Programa, a trabajadores(as) que hayan participado dentro del año con otra empresa.

El SENCE se reservará el derecho de rechazar las postulaciones de:

- a) Empresas que en años anteriores le haya sido revocado total o parcialmente el beneficio de contratación y/o capacitación, en el marco de Programas de Bonificación a la Contratación.

Las personas naturales que postulen con su NOMBRE/RUT, no podrán, además, postular con su NOMBRE/RUT en calidad de empresa E.I.R.L. y viceversa.

V.4. Documentación necesaria para postular.

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo postulados. Dichos contratos no deberán presentar enmienda alguna y deberán estar firmados por ambas partes.
- b) Las personas jurídicas deberán presentar un certificado de vigencia, con una antigüedad no superior a 30 días corridos, anteriores a la fecha de postulación, pudiendo presentar el original o fotocopia autorizada ante notario.
- c) Certificado de antigüedad del Relator Interno (sólo para cursos internos)
- d) Comprobante de cotizaciones pagadas (no sólo declaradas), certificado de AFP, Mutual de Seguridad o entidad receptora de cotizaciones, **sólo para las empresas que tengan menos de un año de funcionamiento** (sin declaración de impuestos), que acredite el número promedio de trabajadores ocupados en forma permanente en la empresa en los meses de funcionamiento.

V.5. Requisitos para los contratos de Aprendices.

Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha máxima de inicio de las labores hasta 20 (veinte) días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa, independientemente de la fecha de suscripción del mismo.

La postulación se entenderá realizada una vez presentados y enviados la totalidad de los documentos al SENCE (con la fecha registrada en la aplicación informática).

VI. OPERACIÓN DEL PROGRAMA.

La operación del Programa está constituida por tres fases:

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

VI.1. Postulación al Programa.

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

La postulación se subdivide en dos etapas:

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

ETAPA 1: Postulación Plan Formativo.

Como primer paso, las empresas deberán entrar al sistema de postulación y completar el formulario web, en el cual se incorporarán los datos de la empresa y Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o relator interno a cargo de la capacitación

El Plan Formativo deberá estar constituido por módulos, aprendizajes esperados y criterios de evaluación. Las empresas podrán basar sus propuestas de formación en alguno de los planes formativos del SENCE.

Este Plan, además, deberá estar constituido por dos partes complementarias:

a) Formación en la empresa:

Es el aprendizaje que adquiere el aprendiz en el puesto de trabajo, con el acompañamiento del Maestro Guía.

Requisitos del Maestro Guía.

- a.1.) El/la Maestro/a Guía es un trabajador dependiente, designado por la empresa para guiar la formación del aprendiz en ésta.
- a.2.) El/La Maestro/a Guía, deberá tener, a lo menos, dos (2) años de experiencia laboral en el oficio a impartir y una antigüedad mínima de seis (6) meses en la empresa contratante del aprendiz. Para acreditar lo anterior, la empresa deberá adjuntar al momento de la postulación, el Currículum Vitae del Maestro Guía y un certificado de antigüedad.
- a.3.) El/la Maestro/a Guía deberá contar con competencias relacionadas con la transmisión de conocimiento, relacionamiento y supervisión del aprendiz.

b) Capacitación

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 57 de la Ley N°19.518, 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. (Ver Anexo N°1: Capacitación)

c) Evaluación Plan Formativo.

Una vez realizado el proceso de postulación del Plan Formativo, el SENCE, a través de la Dirección Regional respectiva, evaluará la propuesta³ otorgándole una nota entre 0 y 3.

La Dirección Regional del SENCE, tendrá un plazo de 4 días hábiles para realizar esta evaluación, contados desde la postulación de la empresa.

El estado de la evaluación del Plan Formativo lo podrá visualizar cada empresa en su interfaz del sistema asociado al Programa.

Finalmente, aquellas empresas que obtengan una nota insuficiente para participar del Programa, recibirán retroalimentación, por parte del SENCE, respecto de su postulación.

Una vez que el SENCE haya aprobado el Plan Formativo de la empresa, ésta podrá postular los contratos de sus aprendices.

ETAPA 2: Postulación de Contratos de Aprendices.

a) Documentación a adjuntar en la postulación de los aprendices.

Todos los documentos necesarios para la postulación deberán ser adjuntados a través del sistema informático de postulación. Los documentos son:

- a.1.) Fotocopia de los contratos de los aprendices. Dichos contratos no deberán presentar enmienda alguna y encontrarse firmados por ambas partes.
- a.2.) Certificado de vigencia. Las personas jurídicas deberán presentar un certificado de vigencia, con una fecha de emisión no superior a 30 días corridos, anteriores a la fecha de postulación, pudiendo presentar el original o fotocopia autorizada ante notario público (Descargable en conservador de bienes raíces <http://www.cbrsantiago.cl>).
- a.3.) Autorización notarial para menores de edad. En el caso de contratos para menores de 18 y mayores de 15 años, será necesario ingresar en el sistema informático la autorización notarial para aprendices menores de edad.
- a.4.) Certificado de repactación o comprobante de pago de multas. 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 web service de la Dirección del Trabajo, deberán adjuntar el documento de dicha Institución que dé cuenta de la repactación o pago de dicha multa o deuda.
- a.5.) Comprobante de pago de cotizaciones. Las empresas que tengan una antigüedad menor a un año, deberán adjuntar el Comprobante de cotizaciones pagadas (no sólo declaradas), certificado de AFP, Mutual de Seguridad o entidad receptora de cotizaciones, (sin declaración de impuestos), que acredite el número promedio de trabajadores contratados en la empresa, en los meses de funcionamiento.

Todos los documentos a presentar, deberán tener fecha de emisión anterior a la fecha de postulación. La postulación se entenderá finalizada a partir de la presentación y envío de la totalidad de los documentos en el SENCE (con la fecha registrada en la aplicación).

³ La evaluación de Sence tendrá un plazo máximo de 4 días hábiles y se retroalimentará a la empresa acerca de las observaciones de Sence en relación al plan de formación.

Se considerará como fecha de postulación, aquella en que los contratos quedan asociados al Plan Formativo y son enviados a través de la plataforma informática al SENCE.

Las Direcciones Regionales revisarán la información enviada por las empresas y les comunicarán vía mail el resultado de su postulación, ya sea que fuere aceptada o rechazada, dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de postulación al Programa.

b) Cupos.

El número de personas que se contraten como Aprendices no podrá exceder el 10% del promedio de trabajadores contratados de forma permanente en la empresa, según información proporcionada al SENCE por el Servicio de Impuestos Internos (SII) (año tributario anterior).

En el caso de las empresas que cuenten con un número de entre 0 y 10 trabajadores se fijó en 1 la cantidad de contratos asignados.

RANGO DE TRABAJADORES	10%	CONTRATOS A ASIGNAR
0 -10	1	1 Contrato
>10	1 o más	Los que corresponda según porcentaje

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

Por ejemplo; Si el número de trabajadores fuese 34, el 10% correspondería a 3,4 y por lo tanto se aproximará a 3. La empresa podrá postular hasta 3 contratos de trabajo.

Si la cifra del 10% en el caso mencionado fuese igual o mayor a 3,5 se aproximará al número siguiente, es decir 4.

No podrán ser asignados a las empresas más cupos de los establecidos en la presente normativa. Los cupos por empresa serán a nivel Nacional.

VI.2. Concesión del beneficio.

La concesión del beneficio se efectuará mediante resolución dictada por la Dirección Regional del SENCE donde se presentó la postulación.

El SENCE notificará el resultado de la postulación mediante carta certificada dirigida al domicilio de la empresa, personalmente o mediante cualquier otro mecanismo que el SENCE defina. Sin perjuicio de lo anterior, también se informará a través de correo electrónico a las empresas, cuando la postulación haya sido aceptada o rechazada, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de postulación al Programa.

Una vez que el SENCE haya notificado la concesión del beneficio, la empresa podrá efectuar la capacitación. Esta capacitación complementará la formación en la empresa, entregada por el Maestro Guía, para de esta forma poder cumplir con el Plan Formativo de los y las aprendices.

VI.3. - Pago de bonificaciones.

Las empresas que sean parte del Programa Aprendices, recibirán bonificaciones por concepto de Capacitación y Contratación.

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 Relator Interno, por cada aprendiz contratado(a) y por única vez.

b) Bonificación por Contratación:

Adicionalmente, el SENCE bonificará a la empresa por un monto equivalente a un 50% de un ingreso mínimo mensual, según ingreso mínimo vigente, por cada mes que el aprendiz se esté formando en la empresa, con un tope de 12 meses, a fin de compensar los costos de la formación en la empresa. Si el valor del ingreso mínimo mensual es modificado, la bonificación se calculará en función del nuevo monto.

VI.3.1. Requisitos para cobrar la Bonificación por Capacitación.

La empresa beneficiaria deberá presentar la documentación exigida, según sea el tipo de ejecutor que haya realizado la capacitación, a saber:

a) En el caso de Capacitación realizada por OTEC:

- a.1.) Solicitud de pago (sólo en el caso que el sistema informático no se encuentre disponible).
- a.2.) Factura (original o copia). La factura para el pago deberá contener la siguiente información :

Nombre completo del OTEC que realizó la capacitación
Nombre y RUT de la respectiva empresa
Número y nombre de aprendices capacitados(as)
Código del curso
Fecha de inicio y término del curso
Debe constar que la factura se encuentra pagada por parte de la empresa
Se debe adjuntar a la factura, un anexo que indique el número de cédula de identidad y nombre de los(as) aprendices capacitados(as).

- a.3.) Certificado de asistencia. Certificado emitido por sistema biométrico u otro que el SENCE establezca, del registro asistencia al curso de capacitación que acredite que el/la aprendiz cumplió, a lo menos, con el 75% de asistencia a las horas totales.

La empresa sólo podrá cobrar la bonificación a la capacitación, una vez vencido el plazo indicado para el término del curso, habiéndose realizado completamente la capacitación, la cual deberá ser aprobada con el 75% de asistencia. Esta bonificación se pagará en conjunto con la primera cuota de bonificación a la contratación.

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

- b.1.) Liquidación de remuneraciones del Relator. Liquidación de remuneraciones, que acredite el pago por la realización del curso. Cuando la capacitación sea realizada a través de la modalidad de curso interno, con relatores internos, debe indicarse expresamente en dicha liquidación que se trata de un "bono imponible por concepto

de capacitación SENCE”, para que quede constancia que la capacitación fue efectuada y financiada a través de este procedimiento.

- b.2.) Certificado de asistencia. Certificado emitido por sistema biométrico u otro que el SENCE establezca, del registro asistencia al curso de capacitación que acredite que el/la aprendiz cumplió, a lo menos, con el 75% de asistencia a las horas totales.

Toda la documentación se deberá adjuntar (documentos escaneados) a través de la plataforma informática asociada al Programa y/u otro mecanismo que SENCE defina.

Si al término del plazo de 4 meses corridos, contados desde la fecha de suscripción del contrato, la empresa no hubiese cobrado la capacitación, el SENCE efectuará un proceso de fiscalización para determinar si se llevó a cabo o no dicha capacitación obligatoria, facultándolo para la revocación del beneficio de capacitación y de contratación, en caso de constatar la realización de ella.

VI.3.2. Requisitos para cobrar la Bonificación por Contratación.

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

- a) Solicitud de pago, (sólo en el caso que el sistema informático no se encuentre disponible).
- b) Fotocopia simple de la liquidación de remuneraciones.
- c) Fotocopia simple de la planilla del pago de las cotizaciones de seguridad social, debidamente timbrada, manual o electrónica, en que conste el pago respectivo correspondiente al mes solicitado para pago, que incluya un anexo con la nómina de los(as) trabajadores(as).

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

Las cuotas se deberán cobrar en orden cronológico. Es decir, no se podrá, por ejemplo, cobrar la cuota 3, si es que previamente no se han cobrado las cuotas 1 y 2.

Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

VI.3.3. Otros.

Las empresas deberán dar aviso al SENCE en caso de renuncia o despido del (la) trabajador(a), para así liberar los recursos que fueron concedidos. El plazo para comunicar al SENCE dicha situación, será de 10 días hábiles, contados desde la fecha de término de la relación laboral.

Las empresas podrán solicitar el pago de las cuotas por concepto de contratación y el SENCE pagará una bonificación proporcional a los días efectivamente trabajados, si correspondiere, en los siguientes casos:

- a) Cuando la empresa presente copia autorizada ante notario público del finiquito firmado entre el (la) trabajador(a) y empleador, debidamente ratificado por un ministro de fe (Dirección del Trabajo, Notario Público o por el representante del Sindicato) cuando el (la) trabajador(a) sea despedido en el transcurso del mes respectivo.

- b) Cuando la empresa presente, junto a la liquidación de remuneraciones, copia simple de la respectiva licencia médica, en caso que el trabajador(a) se ausente de su puesto de trabajo por enfermedad.

El SENCE pagará la bonificación a la empresa sólo por los días de remuneración efectivamente pagados al trabajador. En todo caso, si el primer día del mes no corresponde a un día hábil de trabajo, el contrato de trabajo tendrá fecha de inicio el siguiente día hábil, sin que ello signifique descuentos. Para la empresa, estos casos serán considerados meses completos por lo que se pagarán los 30 días contables que correspondan.

BONIFICACIÓN	PLAZOS OBLIGATORIOS (Meses contados desde la fecha de inicio del contrato de trabajo)
Capacitación	Hasta el cuarto mes. Deberá cobrarse en conjunto con la primera cuota de contratación. Si pasado el cuarto mes no es cobrada, la empresa será objeto de fiscalización a fin de determinar incumplimiento de la normativa.
Contratación cuotas	La primera cuota se deberá cobrar como máximo hasta 120 días corridos contados desde la fecha de suscripción del contrato de trabajo. (Máximo cuarto mes de trabajo).
	La segunda y tercera cuota podrá cobrarse junto a la primera cuota.
	De la cuarta cuota en adelante, se deberá cobrar hasta 30 días después de pagada la liquidación de sueldo.

VII. 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.

Otras Validaciones: El Sence realizará una validación del historial de la persona en cuanto a sus cotizaciones previsionales de AFP, a fin de verificar que si último empleador no haya sido la misma empresa postulante al Programa, que consigna la letra c) del artículo 46 y el artículo 57 y siguientes de la Ley Nº19.518, mediante consulta a la Superintendencia del ramo y al Instituto de Previsión Social.

VIII. FISCALIZACIÓN.

El SENCE fiscalizará el cumplimiento de las presentes instrucciones que regulan el Programa.

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

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

El Servicio adoptará las medidas de fiscalización, aplicación de eventuales sanciones y/o medidas de revocación del financiamiento del Programa en caso de incumplimiento de los objetivos y obligaciones del mismo, contenidos en las presentes bases y sus anexos, pudiendo hacer efectiva la devolución de los beneficios otorgados (contratación y formación) a la empresa infractora y/o registrar los antecedentes de las empresas beneficiarias del Programa que incumplan la normativa que lo rige.

Asimismo, será aplicable a este Programa el Título III, sobre Infracciones y Sanciones, de la Ley N°19.518 y su Reglamento, contenido en el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cuanto el presente Programa se financia de acuerdo a lo señalado en el párrafo 5° del Título I de la Ley N°19.518. De igual modo, el SENCE estará facultado para negar los beneficios del Programa o solicitar el reembolso de las sumas pagadas, según proceda, cuando el o la aprendiz por el que se otorgó la bonificación no tenga la calidad de tal y, en general, cuando advierta irregularidades en la ejecución o desarrollo del Programa. Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que los hechos irregulares revistan la calidad de delitos, se iniciarán ante los Tribunales de Justicia las acciones que correspondan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto siguiente de las presentes instrucciones, el SENCE estará facultado para interrumpir el pago del beneficio en el momento en que se detecten irregularidades, tales como las siguientes:

- a) La suspensión o término de la relación laboral que le dio origen.
- b) El no pago de las cotizaciones previsionales.
- c) El inicio de la capacitación con anterioridad a la notificación de la concesión del beneficio.
- d) La no realización de la capacitación, o, en caso de no cumplir con el mínimo de horas exigidas, habiéndose comprometido a ello en el formulario de postulación al Programa el SENCE podrá revocar ambos beneficios: de capacitación y el de contratación.
- e) Que el SENCE detecte que los datos de contacto de la o el aprendiz (correo electrónico y teléfono) completados en el formulario on-line fueron entregados erróneamente (ingresando datos de la empresa en vez del aprendiz o direcciones de correo y/o teléfono falsos), y no corregidos en el plazo establecido por el SENCE.
- f) Cualquier otro incumplimiento grave de alguno de los requisitos y/u obligaciones que establece la normativa del Programa.

De igual manera, el SENCE oficiará a los demás entes públicos fiscalizadores, si en el transcurso del Programa o en el proceso de fiscalización se detectaren irregularidades en el cumplimiento de las normas y requisitos que establece en el presente Instructivo y en el Decreto respectivo que lo regula, así como la Ley N° 19.518 y su Reglamento, contenido en el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

VIII.1 Facultades del SENCE para la aplicación de multas.

El SENCE estará facultado para aplicar multas a las empresas que incumplan las obligaciones que contraigan en virtud del Programa. Para efectos de la aplicación de las multas se establecen los siguientes tramos:

Tramos Uno: Multa de 31 a 50 UTM, para aquellas faltas o infracciones graves.

Tramo Dos: Multa de 16 a 30 UTM, para aquellas faltas o infracciones menos graves.

Tramo Tres: Multa de 3 a 15 UTM, para aquellas faltas o infracciones leves.

VIII.1.1. Infracciones graves.

- a) Falsificar la firma de un trabajador en el contrato de trabajo.
- b) Falsificar cualquier documentación que sirva como medio de verificación del cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención y pago de beneficio.
- c) Presentar contratos de trabajo falsos en cuanto a la identidad del trabajador.

VIII.1.2. Infracciones menos graves.

- a) Enmendar o adulterar de cualquier forma la documentación que sirva como medio de verificación del cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención y pago de beneficio.

VIII.1.3. Infracciones leves.

- a) Presentar contratos de aprendizaje con enmendaduras.
- b) Presentar contratos de trabajo sin la firma de una de las partes.
- c) No comunicar al SENCE el término de relación laboral, mientras se encuentre vigente el beneficio.

VIII.2 Acreditación de la Infracción.

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

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

VIII.3. Aplicación de multas.

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

Con todo, en todo lo no regulado por estas instrucciones, se deja expresa constancia que será aplicable a los OTEC y empresas, las normas contenidas en la Ley 19.518 y 67 y DS 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, especialmente, en lo concerniente a la aplicación de multas y demás sanciones.

VIII.4. Recursos.

El SENCE conocerá y resolverá los recursos administrativos que presenten las empresas con ocasión de la aplicación de las sanciones contempladas en el presente Programa, conforme al procedimiento establecido en la ley N°19.880.

IX. SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA Y TRABAJADORES/AS APRENDICES CONTRATADOS/AS BAJO CONTRATO DE APRENDICES.

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, están exentos del pago del Seguro de Cesantía.

Dicha 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.

X. COMUNICACIÓN CON EL APRENDIZ.

El SENCE podrá generar un canal de comunicación directa con el Aprendiz, con el fin de informar de su participación en el Programa, clarificando sus derechos, estableciendo un canal de consultas y solicitando respuestas a encuestas de satisfacción y seguimiento.

En virtud de lo anterior, es relevante que la empresa complete en el Formulario de Postulación, todos los datos que se solicitan del Aprendiz y que dichos datos sean fidedignos. En caso que el SENCE detecte que los datos de contacto del aprendiz (teléfono, correo electrónico) son erróneos, se le solicitará a la empresa corregirlos en un plazo no mayor a 5 días hábiles, contados desde la solicitud de corrección. Si los datos no son corregidos en el plazo establecido, el SENCE podrá revocar la bonificación de capacitación y de contratación a la empresa.

Por otra parte, la empresa también deberá proporcionar los datos de contacto del Maestro Guía (nombre, correo electrónico, teléfono) y los datos de contacto de un representante de la empresa que actúe como contraparte con el SENCE (nombre, correo electrónico, teléfono).

XI. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y SEGUIMIENTO LABORAL.

- a) El SENCE podrá aplicar una encuesta de satisfacción, tanto al aprendiz como empresa.
- b) Adicionalmente, se podrá realizar una encuesta de seguimiento al aprendiz, para analizar sus condiciones laborales, situación laboral en determinados periodos del tiempo post egreso del Programa, mejoras salariales, entre otros.
- c) 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.

A

ANEXOS COMPLEMENTARIOS

ANEXO Nº 1 CAPACITACIÓN

La capacitación es impartida a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o bien a través de Relatoría Interna. **En el caso de no ser así, su incumplimiento hará perder al empleador el beneficio de capacitación y de contratación.**

La capacitación deberá impartirse dentro de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo.

La capacitación deberá tener una duración mínima de **80 horas** cronológicas, pudiendo ser distribuidas dentro de los 4 meses de plazo, según estime cada empresa. El valor hora capacitación, fijado por el SENCE para efectos del presente Programa, será de hasta \$5.000 pesos, por Aprendiz, si la empresa optara por una capacitación con una mayor cantidad de horas, esta diferencia es de su exclusivo cargo.

Es una capacitación complementaria a la formación en la empresa que deberá estar autorizada, activa y contar con código SENCE en forma previa a la postulación al Programa.

Respecto a los contenidos del curso, éstos deberán tener directa relación con el área o sector productivo en la que se desempeñará el o la aprendiz y/o al rubro o giro de la empresa pudiendo incorporar actividades de Apresto Laboral. La empresa tendrá la facultad de orientar la capacitación de acuerdo a sus necesidades.

El o la aprendiz deberá cumplir con, a lo menos, el 75% de asistencia a las horas totales del curso para tener por aprobada la capacitación.

La formación sólo podrá ser presencial y no a distancia.

Tanto en los cursos realizados por un OTEC, como en los realizados internamente por las empresas, se deberá registrar diariamente la asistencia de los(as) alumnos(as) a través del sistema de registro de asistencia electrónico (biométrico) que el SENCE establezca u otro que éste mismo determine.

Los cambios en las condiciones para la realización de los cursos (fecha de inicio curso, cambio del relator, lugar de ejecución, cambio de comuna, etc.), deberán comunicarse mediante carta certificada o correo electrónico dirigido a la Dirección Regional respectiva, con hasta 3 días hábiles de anticipación al inicio del curso. El respectivo documento, que solicita la modificación, quedará registrado 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.

En caso de ser necesario efectuar cambios durante la realización de la capacitación, será facultad de la Dirección Regional autorizar o rechazar dicho cambio. Si la capacitación no se efectúa, el empleador perderá la bonificación de capacitación y de contratación

Los eventuales cambios, deberán ser ejecutados una vez que hayan sido autorizados por la Dirección Regional del SENCE respectiva, mediante resolución, no bastando, por lo tanto, la sola solicitud de éstos a la Dirección Regional.

Para todos los efectos, los gastos por concepto de cursos de capacitación realizados por las empresas, en el marco del presente Programa, no podrán, en ningún caso, imputarse a la franquicia tributaria consagrada en el artículo 36 de la ley Nº19.518.

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

En caso que la empresa sea unipersonal (sólo el dueño, sin más trabajadores) éste deberá ser el Maestro Guía y la capacitación sólo podrá ser efectuada por un OTEC.

1. Condiciones de la capacitación efectuada por OTEC.

- a) Al momento de la postulación de la empresa, el OTEC deberá encontrarse vigente en el Registro Nacional que el SENCE lleva al efecto y no tener multas pendientes de pago ante el Servicio. Se considerarán como pendientes de pago aquellas multas que hayan sido cursadas y respecto de las cuales no se hayan interpuesto recursos administrativos solicitando la correspondiente suspensión, o en caso de haberse presentado recurso y solicitado la suspensión, ésta haya sido rechazada por el Servicio. Por su parte, no se considerará como pendiente de pago aquellas multas que hayan sido reclamadas judicialmente y debidamente notificadas al Servicio. Además la empresa, no deberá tener, al momento de la postulación, denuncias presentadas en contra de los representantes, socios, administradores y/o gestores de OTEC, ante el Ministerio Público por parte del SENCE, que hayan sido acogidas a tramitación por parte del Ministerio Público y que éstas se encuentren vigentes.
- b) Los cursos deberán estar autorizados, activos y contar con código SENCE en forma previa a la postulación al Programa.
- c) El OTEC deberá registrar diariamente la asistencia de los(as) alumnos(as) a través del sistema de registro de asistencia electrónico (biométrico) que el SENCE establezca u otro éste determine.

2. Condiciones de la capacitación efectuada por Relatores Internos.

- a) El relator interno deberá ser trabajador de la empresa, con contrato de trabajo normado por el Código del Trabajo, con una antigüedad mínima de un año continuo. A fin de acreditar lo anterior, deberá presentar un certificado de antigüedad emitido por la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, el certificado podrá tener una antigüedad menor, sólo si la empresa tiene menos de un año de funcionamiento.
- b) En caso de cursos con relatores internos, éstos podrán ser impartidos por los dueños o socios de la respectiva empresa. En estos casos, el dueño o socio no recibirá pago por concepto de capacitación.
- c) Se deberá registrar diariamente la asistencia de los(as) alumnos(as) a través del sistema de registro de asistencia electrónico (biométrico) que el SENCE establezca u otro éste determine.

ANEXO 2: SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y REMUNERACIONES.

Las empresas deberán contratar a sus trabajadores a través de un contrato de aprendizaje (**formato descargable en el sitio del Programa en <https://www.sence.cl>**) que deberá sujetarse a las normas establecidas en los **artículos 57 y siguientes de la Ley N°19.518**, y supletoriamente en 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 del mismo.

El Código del Trabajo define en el **artículo 78** al contrato de aprendizaje como *"la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí 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 duración mínima de 6 meses para poder postular al Programa. Por su parte, el **artículo 84** del mismo Código, estipula que el contrato tendrá vigencia hasta la terminación del plan formativo, el que **no podrá exceder de dos años**.

El Aprendiz deberá tener una remuneración bruta igual o mayor a un salario mínimo mensual y menor a dos salarios mínimos mensuales.

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 y tendrá una duración máxima de dos años.

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

- 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 ésta o la Educación Básica. De encontrarse actualmente 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 de edad 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 contrato 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 trabajo 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 Formativo 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 especificaciones, 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.

Autorización Notarial para trabajadores menores de edad, sólo en caso que las empresas contraten menores de 18 años (**Formato descargable en sitio web <https://www.sence.cl>**).

La remuneración bruta pagada a él o la aprendiz, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, esto es, el contrato de trabajo que da origen al beneficio no podrá consignar una remuneración mensual fija inferior a un ingreso mínimo mensual (IMM), considerado al valor vigente del IMM a la fecha de postulación. En caso 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 cual puede estar afecto el aprendiz alcanza a 2 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.

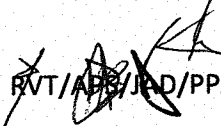
Beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.

Gratificación legal o convencional pagaderas mes a mes, ni aún en caso de ser garantizada.

3.- Delégase en los Directores Regionales, sus Subrogantes, o en caso de ausencia o impedimento de éstos, en los profesionales a contrata que ejerzan funciones directivas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y dentro del ámbito de competencia de sus respectivas regiones, las siguientes facultades:

- a) Conceder a las empresas los beneficios contemplados en el presente Programa, solicitar a las empresas postulantes, mayores antecedentes de los exigidos en la norma, de ser necesario, para la toma de decisión de aceptar o rechazar dicha postulación, de acuerdo a lo señalado en el Instructivo y disponer los pagos correspondientes a los mismos.
- b) Dejar sin efecto o negar los beneficios en caso de incumplimiento de las normas que rigen el Programa y solicitar el reembolso de las sumas pagadas.
- c) Disponer la interrupción del pago de los beneficios del Programa en el evento de detectarse las irregularidades en la ejecución del mismo y resolver los recursos que pudieren interponer los interesados en contra de esta decisión.
- d) Aplicar en forma administrativa las sanciones de multa a las empresas beneficiadas por infracciones a la ejecución del Programa y resolver los recursos de reposición que pudieren interponer los interesados en contra de estas últimas.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN EL SITIO WEB DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO WWW.SENCE.CL.


REDRO GOJC BOROEVIĆ
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

RVT/APP/JAD/PPJ

Distribución:

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