

GUIA OPERATIVA

**PROGRAMA PLANES DE
APRENDIZAJES
2010**

1.-ANTECEDENTES

El Programa de Capacitación denominado “**PLANES DE APRENDIZAJE**” es una de las medidas claves, impulsadas por el Gobierno en materia de empleabilidad juvenil, con Enfoque en las Competencias Laborales.

Su objetivo es promover y apoyar la contratación de jóvenes hombres y mujeres, de entre 15 años y menores de 25 años de edad, en calidad de aprendices, para que adquieran formación en un oficio mediante su desempeño en un puesto de trabajo y el acceso a la capacitación basada en competencias, desarrollada por la misma empresa o por un organismo técnico de capacitación.

Este Programa es administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), entidad encargada de entregar los lineamientos para la asignación y aplicación de las bonificaciones a los contratos de aprendizaje que las empresas desarrollen de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.518 y la presente Guía Operativa.

El Programa se financia con recursos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de acuerdo a la Ley de Presupuestos vigente y es asignado directamente a las empresas que resulten beneficiadas en el proceso correspondiente, previa revisión por parte del SENCE del cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Guía Operativa.

2.- DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El Programa Planes de Aprendizaje se orienta a la formación y la capacitación de jóvenes, hombres y mujeres, menores de 25 años de edad, a fin que desarrollen las competencias laborales necesarias para el desempeño en un oficio y/o actividad principal que permitan la inserción en el mundo del trabajo.

El programa planes de aprendizaje consta de dos etapas paralelas.

- **FORMACIÓN EN EL OFICIO**

En esta etapa de formación, el aprendiz es instruido en la empresa, sujeto a la orientación y supervisión de un Maestro Guía. Esta formación comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación principal o un oficio

- **ENSEÑANZA RELACIONADA**

En la segunda etapa, el aprendiz recibe una *enseñanza relacionada* con el oficio para el cual fue contratado, incorporándose competencias transversales para desarrollar habilidades que mejoren su empleabilidad.

La enseñanza relacionada y/o curso de capacitación deberá ser iniciada al 1° mes de vigencia del contrato, dentro del horario de trabajo del aprendiz y en alternancia con la situación de trabajo en la empresa

Esta etapa podrá ser realizada por un organismo técnico de capacitación o por la propia empresa por medio de una relatoría interna o externa y deberá tener una duración mínima de 132 horas cronológicas

La empresa podrá incluir dentro del curso, un módulo de alfabetización digital.

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, y que le permita valorizar su experiencia en el sector.

DURACION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje deberá ser a plazo fijo, tener una duración mínima de 6 meses y una máxima de dos años, de manera de asegurar el íntegro proceso desarrollo de un plan de aprendizaje. En éste el aprendiz se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, según lo que se establezca en un Programa de Aprendizaje, a cambio de una remuneración, conforme lo dispone el artículo 39 del Decreto Supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Con todo, el empleador podrá poner término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo. En cuyo caso, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo.

Para aquellos contratos que tengan una duración de 8 o más meses la empresa podrá solicitar por escrito una prórroga de la bonificación a la contratación, hasta completar los 12 meses de beneficio. Esta prórroga deberá ser solicitada durante el mes anterior a la fecha de término del contrato de aprendizaje.(Anexo 6) A la fecha de solicitud deberán estar cobradas a lo menos 6 cuotas de bonificación a la contratación. Esta solicitud deberá ser aprobada por la Dirección Regional y estará supeditada a la disponibilidad presupuestaria del Programa.

Durante el período del contrato de aprendizaje el aprendiz deberá percibir una remuneración mínima equivalente a un ingreso mínimo mensual (1IMM).

La enseñanza relacionada será financiada, por una sola vez, por medio de una bonificación adicional de hasta 10 UTM por aprendiz, (Considerando el valor de la UTM al momento en que se concede el beneficio)

Las empresas que contraten aprendices, recibirán una bonificación mensual equivalente al 50% de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz contratado, hasta los primeros 12 meses de vigencia del contrato. Sin embargo, esta bonificación no se aplica para los aprendices cuya remuneración mensual exceda de los dos ingresos mínimos mensuales.

3. DE LA POSTULACIÓN AL PROGRAMA

3.1 Requisitos de las Empresas Postulantes

Podrán postular al Programa:

- Las empresas contribuyentes de primera categoría de la ley sobre impuesto a la renta y los contribuyentes del artículo 22 de la citada ley , con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 de esta normativa y las empresas suministradoras o colocadoras de personal.
- Aquellos empleadores que tengan la calidad de personas jurídicas, deberán inscribirse previamente en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE como lo establece la ley N°19.862 y su reglamento contenido en el D.S. N°375 del Ministerio de Hacienda del año 2003. Para lo anterior, deberán ingresar al sitio Web <http://receptores.sence.cl> a fin de materializar su inscripción.
- Las empresas que deseen postular al Programa Planes de Aprendizaje deberán presentar sus antecedentes en las respectivas Direcciones Regionales del SENCE, correspondientes a la Región en la que los aprendices se desempeñarán laboralmente.

Cada Dirección Regional verificará el cumplimiento de los criterios legales y de admisibilidad del contrato, de acuerdo a la documentación presentada por la empresa, la que deberá ajustarse a lo dispuesto en la presente Guía Operativa. En caso de incumplimiento por parte de las empresas de los requisitos legales, reglamentarios o de los contenidos en la presente guía, la postulación se tendrá por no realizada.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio las empresas que al momento de la postulación, registren multas pendientes por infracciones a la legislación laboral, de seguridad social (AFP, AFC, INP) o tributaria. Se exceptuarán de esta exigencia aquellas empresas que acrediten, al momento de la postulación, el estar repactando con los organismos pertinentes las deudas que involucren una sanción de esta naturaleza.

No podrán postular al programa:

Las empresas suministradoras o colocadoras de personal. Para estos efectos, se entenderá como empresas suministradoras de personal a aquellas Empresas de Servicios Transitorios que se encuentran reguladas en los artículos 183 F y siguientes del Código del Trabajo. El listado de las mencionadas empresas se encuentra disponible en el Portal Internet <http://www.direcciondeltrabajo.cl/>.

Las empresas que al momento de la postulación, registren multas pendientes por infracciones a la legislación laboral, de seguridad social (AFP, AFC, INP) o tributaria. Se exceptuarán de esta exigencia aquellas empresas que acrediten, al momento de la postulación, el estar repactando con los organismos pertinentes las deudas que involucren una sanción de esta naturaleza; conforme a la ley 19.720 sobre repactación de deuda previsional, las que en todo caso deberán acreditar encontrarse al día en los pagos a que se refiere el Art. 3° letra b) de dicha ley.

POSTULACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET:

- Con el fin de agilizar el proceso de postulación, las empresas podrán pre-ingresar los contratos de trabajo y la actividad de capacitación, a través del sitio web <http://aprendices.sence.cl>, debiendo imprimir el comprobante de pre-ingreso para acreditar dicha operación.
- La postulación por Internet **no estará completa** mientras la totalidad de los antecedentes y documentos requeridos para dicho trámite hayan sido debidamente presentados y validados por la respectiva Dirección Regional del SENCE en un plazo máximo de **10 días corridos contados desde la postulación a través de la web**, de lo contrario, el preingreso se tendrá por no efectuado. Luego de la presentación de la postulación en la Dirección Regional, SENCE tendrá 10 días hábiles para notificar su aceptación o rechazo.
- En caso de postular vía Internet, la empresa deberá adjuntar el “comprobante de preingreso” junto con los demás antecedentes requeridos en el punto 4.1 de esta guía. Estos preingresos sólo podrán ser efectuados hasta los 5 días corridos anteriores al término del programa.

3.2 Número de Contratos de Aprendizaje por Empresa

El número de aprendices que se contraten con cargo al Programa, no podrá exceder del 10% del promedio de trabajadores ocupados en forma permanente en la empresa durante los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

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 podrán contratar hasta 2 aprendices. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0,5 se elevarán al entero siguiente.

NUMERO DE TRABAJADORES	10 %	APRENDICES A ASIGNAR
Hasta 20 trabajadores	Hasta 2	2 aprendices
De 20 trabajadores en adelante	2 y más	Según porcentaje asignado por ley

No podrán ser asignados a las empresas más cupos de los establecidos por la ley.

3.3 Requisitos de los Aprendices Postulantes

Las empresas sólo podrán contratar con cargo a este Programa, a Jóvenes hombres y mujeres **mayores de 15 y menores de 25 años de edad.**

Los postulantes que tengan entre 15 y 18 años de edad, deberán acreditar haber culminado su educación básica y media o en su defecto encontrarse cursando cualquiera de éstas durante la vigencia del contrato.

Asimismo deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°20.189 de 12 de junio del 2007, que modifica el Código del Trabajo para este grupo etáreo de la población.

Los/las jóvenes mayores de 15 y menores de 18 años podrán celebrar contratos de aprendizaje 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 materna o paterno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que tengan a cargo al menor; o a falta de todos los anteriores del inspector del trabajo respectivo.

Podrán postular al Programa Aprendices, jóvenes extranjeros con residencia en el país, siempre y cuando hayan obtenido su cedula de identidad chilena.

No podrán ser contratados con cargo a este Programa, aquellos jóvenes que hayan obtenido el mismo beneficio anteriormente.

3.4 Requisitos de los Contratos de Aprendizaje:

El Contrato de Aprendizaje es un contrato especial de trabajo, por el cual un empleador se obliga a impartir al aprendiz, durante un tiempo y en condiciones determinadas, las competencias laborales de un oficio calificado.

Las empresas beneficiarias no podrán postular contratos respecto de trabajadores sujetos a contratos de trabajos indefinidos, que hayan sido despedidos de ellas, dentro de un plazo de 90 días corridos, contados hacia atrás desde la fecha de postulación al programa. Para todos los efectos, el incumplimiento de esta condición será considerado una infracción grave que ameritara no solo el retiro del beneficio y/o su reembolso, según proceda, sino que la empresa se expone a sanciones que la ley consigne.

- Los contratos deberán ser a plazo fijo y tener una duración mínima de 6 meses y una máxima de dos años.

- La remuneración pagada al/la aprendiz no podrá ser inferior a un Ingreso Mínimo Mensual ni superior a dos Ingresos Mínimos Mensuales (Se trata del Ingreso Mínimo Mensual para fines remuneracionales, cuyo monto dependerá de la edad del aprendiz).

En consecuencia, para el cálculo del IMM se debe considerar el valor vigente del mismo a la fecha de postulación. Considerando el reajuste anual al 01 de Julio de cada año.

- Con todo, los respectivos pagos sujetos al ingreso mínimo mensual se calcularán sobre la base del ingreso mínimo vigente a la fecha de inicio del contrato.

Para efectos de este Programa no podrá considerarse dentro del ingreso mínimo mensual los siguientes conceptos:

- horas extraordinarias
 - asignación familiar legal
 - de movilización
 - de colación
 - de desgaste de herramientas,
 - la asignación de pérdida de caja,
 - beneficios en dinero que no se paguen mes a mes
 - gratificación legal o convencional pagaderas mes a mes, ni aún cuando fuera garantizada.
- Las empresas deberán presentar los contratos de trabajos al momento de la postulación al programa. Estos contratos podrán tener como fecha de inicio de la relación laboral diez días hábiles anteriores a la fecha de postulación al programa y hasta veinte días hábiles después de la misma.

3.5 Requisitos de la Enseñanza Relacionada:

- La enseñanza relacionada deberá tener una duración mínima de 132 horas cronológicas, y su realización sólo podrá llevarse a cabo durante la jornada laboral del aprendiz, en modalidad presencial en alternancia con la formación en oficio y sus contenidos deberán ser atinentes al oficio y/o actividad principal en que se desempeñará el aprendiz, como asimismo, tener estrecha relación con el rubro o giro de la empresa.
- El/la aprendiz deberá cumplir con, a lo menos, el 80% de asistencia a las horas totales de esta etapa, para darla por aprobada y proceder al pago de este beneficio.
- Los cambios en cualquiera de las condiciones para la realización de los cursos (fecha de inicio curso, cambio del relator, lugar de ejecución, etc.), deberán comunicarse mediante carta dirigida a la Dirección Regional del SENCE respectiva con, a lo menos, 5 días hábiles de anticipación al inicio del curso. Sólo se autorizará una solicitud de cambio. En todo caso es facultad de la Dirección Regional aceptar o no los cambios propuestos a la realización del curso. En el caso que se requiriera realizar cambios por fuerza mayor después de comenzado el curso la empresa deberá solicitar a la Dirección Regional la autorización respectiva.
- **Si la enseñanza relacionada no se efectúa en los términos aprobados, la empresa perderá no sólo dicho beneficio, sino también la bonificación por contratación, debiendo devolver las bonificaciones que haya percibido por estos conceptos.**
- La bonificación por la enseñanza relacionada se pagará directamente a las empresas beneficiarias de este subsidio.

La empresa deberá presentar informes de la ejecución de la enseñanza relacionada según indica el punto 6.1

- Todos los cursos de enseñanza relacionada dictados por OTEC deberán contar con código SENCE. Este trámite, deberá realizarse previamente por parte del organismo a la presentación de la postulación al programa.

Ver proceso de obtención de código en página WEB del SENCE (www.sence.cl); y/o consultar en la Dirección Regional del SENCE respectiva.

3.5.1 Ejecución de la Enseñanza Relacionada:

La Enseñanza Relacionada podrá ser ejecutada por:

a) Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), que no tengan deudas pendientes de pagos por concepto de multas por infracciones al Sistema de Capacitación y Empleo o derivadas de convenios suscritos con el SENCE.

b) La misma empresa, a través de relatores internos o externos.

A. Requisitos de la Enseñanza Relacionada efectuada por un OTEC:

- Los cursos deberán estar autorizados y contar con código SENCE en forma previa a la postulación.

B. Requisitos de la enseñanza relacionada efectuada por las mismas empresas, a través de relatores internos o externos:

- Los cursos deberán contar con la autorización del Sence, para cuyo fin las empresas deberán adjuntar a su postulación el programa y contenido del curso que pretenden entregar al aprendiz. Será responsabilidad de la empresa que el curso se ajuste a los contenidos y programas presentados por la misma.

Inclúyanse además los requisitos e instrucciones especificados en el instructivo enviado por el Departamento de Empleo a todas las Direcciones Regionales del SENCE los cuales serán debidamente publicados en la página del programa y del SENCE.

4. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS DE RESPALDO NECESARIOS PARA LA POSTULACIÓN AL PROGRAMA:

Al momento de postular al Programa, las empresas interesadas deberán presentar, en un solo acto los antecedentes y documentos de respaldo que se detallan a continuación. No se aceptará la entrega parcial de documentación

4.1 Antecedentes requeridos para todas las Empresas:

1) **Formulario de Postulación al Programa:** (Original) Este instrumento acredita la voluntad y compromiso de acceder a la bonificación, aceptando con ello la regulación y fiscalización que tiene el Programa (anexo 1)

2) **Formulario 22 del S.I.I., de Declaración de Impuestos Anuales a la Renta correspondiente dependiendo de la fecha de postulación al Programa:** La empresa podrá presentar el formulario en original papel, original electrónico o fotocopia legalizada.

En el caso de las empresas que tengan menos de un año de funcionamiento se requerirá la presentación de a lo menos de la Iniciación de Actividades, 1 comprobante de pago de IVA y 1 comprobante de pago de cotizaciones previsionales. En caso de no tener trabajadores se puede presentar sólo el comprobante de pago de IVA.

3) **Plan de Aprendizaje** que detalla la formación y ejercicio de una labor en la empresa y la capacitación en el oficio. (Anexo 2)

4) **Copia del Formulario Único de Comunicación Actividad de Enseñanza Relacionada y Autorización Curso Interno** (Anexo 3): Mediante la presentación de este documento, el Servicio Nacional verifica que la enseñanza relacionada que se lleve a efecto, cuente con código SENCE, cuando corresponda, como asimismo, el compromiso de la empresa que postula de cumplir con la obligación de proporcionar la aludida actividad, de acuerdo a las condiciones informadas al momento de la postulación.

5) **Contrato de Trabajo de los aprendices postulados:** (1 copia) Este documento acredita el vínculo laboral entre la empresa postulante y el aprendiz, debiendo contener las siguientes estipulaciones contenidas en los Artículos 10 y 80 del Código del Trabajo, a saber:

- Lugar y fecha del contrato de aprendizaje
- Individualización de las partes, indicando nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- Determinación de la naturaleza de los servicios (oficio) y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, en cuyo caso se someterá a lo dispuesto en el reglamento interno y en conformidad al Código del Trabajo.
- Plazo del contrato;
- Labor específica a realizar por el aprendiz
- Demás pactos que acordaren las partes.
- Firmas empleador y aprendiz

6) **Fotocopia de Cédula de Identidad del aprendiz**, por ambos lados, actualizada.

7) **Comprobante de Cotizaciones pagadas no solo declaradas o certificado de AFP , AFC o entidad receptora de cotizaciones** que acredite el número promedio de trabajadores ocupados en forma permanente en la empresa en los últimos 12 meses anteriores a la fecha de celebración del contrato.

Cuando la empresa postulante se encuentre en su primer año de funcionamiento, deberá acreditar sólo los meses correspondientes al tiempo de funcionamiento efectivo de ésta.

8) Currículum Vitae, y Contrato de Trabajo del Maestro Guía. Para el detalle de funciones del /la Maestro/a Guía y del aprendiz.

9) Declaración Jurada del representante legal, empleador y/o dueño de la empresa postulante, en la cual declare que los trabajadores presentados no tienen la calidad de padres, hijos, hermanos o cónyuge respecto de los primeros. Esta declaración permite acreditar la no existencia de vínculos de parentesco con el empleador (Anexo 4)

10) Poder Simple (anexo 5) que faculta a quien corresponda a realizar todos los trámites que la postulación requiera.

5. ADJUDICACIÓN Y NOTIFICACIÓN

La asignación de las bonificaciones que contempla el Programa planes de aprendizaje se efectuará mediante Resolución Exenta dictada por la Dirección Regional del SENCE, donde fue presentada la postulación, en conformidad a la respectiva delegación de facultades.

El SENCE notificará a las empresas postulantes los resultados del proceso de postulación personalmente o mediante carta certificada, entregando copia de la respectiva resolución, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la completa presentación de los antecedentes en las Direcciones Regionales del SENCE.

Cuando la notificación sea personal, quedará constancia de ella en un libro o documento preparado al efecto. En caso de ser ésta a través de carta certificada se entenderá practicada a contar del tercer día hábil siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda.

Por lo tanto, los cursos de enseñanza relacionada, no podrán iniciarse hasta que la empresa sea formalmente notificada sobre la concesión del beneficio por parte del SENCE.

En caso de que luego de la revisión de los antecedentes la Dirección Regional encontrara que en ella existen antecedentes faltantes o erróneos notificará a la empresa y se asignarán 5 días adicionales como plazo máximo para efectuar las correcciones. De no presentarse los antecedentes dentro del plazo, se da por rechazada la postulación.

6. DEL PAGO DE LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACION Y LA ENSEÑANZA RELACIONADA

6.1 Requisitos para el pago de la Bonificación a la contratación.

El SENCE reembolsará a la empresa adjudicada, la bonificación por contratación pagada a sus trabajadores(as), contra la presentación de:

Liquidación de remuneraciones debidamente firmada por el trabajador(a) y empleador (original o fotocopia legalizada).

Planilla de cotizaciones previsionales y del seguro de cesantía, debidamente timbradas, correspondientes al mes solicitado para pago, en que conste el pago respectivo, y que incluya un anexo con la nómina de trabajadores y trabajadoras. (Original y fotocopia), dejando la fotocopia en poder de SENCE.

Formulario de solicitud de pago (anexo 12)

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas no podrán solicitar el cobro total de una de las cuotas por concepto de formación en la empresa, cuando se encuentre en las situaciones siguientes:

a) El aprendiz sea despedido en el transcurso del mes que la empresa solicita la bonificación.

b) El aprendiz se ausente de su puesto de trabajo.

En todos los casos anteriores, el SENCE pagará una bonificación proporcional a los días efectivamente trabajados, si correspondiere.

Respecto de aquellos contratos que a la fecha del cobro de la primera cuota tengan menos de 30 días de vigencia, la empresa podrá solicitar el pago proporcional de ésta, o bien solicitarlo junto con la última cuota de contratación, a fin de completar la diferencia producida.

En este último caso, la empresa deberá presentar los antecedentes de cobro de los meses correspondientes a la primera y última cuota. Cuando se unifiquen ambas cuotas, el cobro de la segunda cuota será obligatorio dentro de los plazos establecidos en las presentes normas técnicas de administración del programa.

Al solicitar el último pago por concepto de bonificación a la contratación la empresa deberá presentar completa la encuesta de satisfacción que se adjunta (anexo 9)

6.2 Requisitos para el pago de la Enseñanza Relacionada:

El pago de la Enseñanza Relacionada se realizará al finalizar la capacitación, previa presentación de dos **Informes de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada (Anexo 7)**. El primero deberá ser entregado en la Dirección Regional al cumplirse el 50% de la capacitación y el segundo informe de estado de avance se deberá incorporar a la presentación de todos los documentos requeridos para el pago.

Esta bonificación no podrá exceder de 10 UTM por aprendiz (Considerando el valor de la UTM al momento en que se concede el beneficio)

Para el cobro de la enseñanza relacionada, la empresa deberá acreditar ante el SENCE el pago de las remuneraciones correspondientes al aprendiz, a través de la planilla de pago de cotizaciones previsionales o certificados de la institución previsional correspondiente. Será facultativo que la empresa cobre dentro del mismo mes el subsidio por la bonificación a la contratación del Programa Aprendices

6.3 Documentación a presentar, según ejecutor de la Enseñanza Relacionada: Enseñanza relacionada efectuada por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC):

- Formulario de solicitud de pago (anexo 12)
- Factura en que conste el pago efectuado por la empresa al OTEC que realizó la enseñanza relacionada (ésta debe emitirse a nombre de la respectiva empresa, especificando el número de aprendices capacitados, código del curso, fecha de inicio y término del mismo).
- Certificado de Asistencia al Curso de Enseñanza Relacionada que acredite que el aprendiz cumplió, a lo menos, con el 80% de asistencia a las horas totales del curso.(Anexo 8)
- 2° Informe de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada, según formato adjunto.

Enseñanza Relacionada efectuada por la misma empresa, a través de relatores internos o externos:

A) Relator interno:

- Liquidación de remuneraciones que acredite el pago por la realización del curso. de enseñanza relacionada. Cuando la enseñanza relacionada 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 por concepto de enseñanza relacionada (capacitación) por contrato de aprendices, SENCE”, con el objeto de dejar constancia que el curso de la enseñanza relacionada fue efectuada y financiada a través de este procedimiento.
- Certificado de Asistencia al Curso de Enseñanza Relacionada que acredite que el aprendiz cumple, a lo menos, con el 80% de asistencia a las horas totales del curso.
- 2° Informe de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada, según formato adjunto

B) Relator externo:

- Boleta de honorarios que acredite el pago por la realización del curso. En el caso, que se trate de un curso interno ejecutado por relatores externos, ésta debe emitirse a nombre de la respectiva empresa, especificando el número de aprendices capacitados, código del curso, fecha de inicio y término del mismo. Por su parte, el SENCE sólo bonificará a la empresa el monto estipulado para tal efecto. La boleta de honorario deberá consignar la retención del Impuesto a la Renta del 10%.
- Certificado de Asistencia al Curso de Enseñanza Relacionada que acredite que el aprendiz cumplió, a lo menos, con el 80% de asistencia a las horas totales del curso.

- 2° Informe de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada, según formato adjunto.

En el evento que la enseñanza relacionada no pudiera impartirse dentro de los plazos previstos por causa justificada, deberá informarse y acreditarse este hecho ante el SENCE, para efectos de acordar una nueva fecha para la realización de la misma.

Se entenderán por causas justificadas las siguientes:

- a) Enfermedades o accidentes que impidan al alumno asistir a clases por un período superior a 20 días hábiles. El organismo deberá presentar a SENCE la certificación médica correspondiente.
- b) Cambio de domicilio a otra Región, lo cual deberá ser debidamente certificado por el supervisor SENCE.
- c) Privación de libertad por resolución judicial, lo cual deberá ser acreditado.
- d) Fallecimiento del alumno, acreditado con el certificado de defunción

El subsidio por concepto de enseñanza relacionada es incompatible con la Franquicia Tributaria consagrada en el artículo 36 de la Ley N°19.518

7. DE LA FISCALIZACIÓN DEL PROGRAMA

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo supervisará el cumplimiento de este Programa, con el objeto que se realice acorde con lo dispuesto en las normas e instrucciones técnicas que lo regulan. De esta manera, tanto la empresa como los OTEC o relatores deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso de los supervisores del SENCE y/o de la Inspección del Trabajo, a la información y actividades que se realicen en el marco del Programa, sin restricciones y prestando toda la colaboración necesaria.

Con todo, el SENCE se reserva la facultad de requerir directamente a terceros la información pertinente a objeto de cumplir con la supervisión del Programa.

Este Servicio Nacional adoptará las medidas sancionadoras y de fiscalización para el cumplimiento de los objetivos del Programa, aplicando las medidas de revocación al financiamiento del Programa, la devolución del beneficio otorgado a la empresa infractora y/o registrar los antecedentes de las empresas beneficiarias del Programa.

Asimismo, será aplicable a este Programa, el Título III, sobre Infracciones y Sanciones, de la Ley N°19.518, puesto que éste es un programa de capacitación regulado por dicho cuerpo legal, de manera que los Organismos Técnicos de Capacitación en su condición de tales participan en el mismo. 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 curso de enseñanza relacionada se ejecute en forma parcial o no se ejecute, o bien, cuando el aprendizaje por el que se postula no cumple 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, iniciará ante los Tribunales de Justicia las acciones que procedan.

El SENCE estará facultado para interrumpir el pago del beneficio ante la detección de irregularidades, tales como la suspensión o término de la relación laboral que le dio origen, el incumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales, de las cotizaciones del seguro obligatorio de cesantía, o que no se realice el proceso de capacitación en los términos en que fue comunicado, lo anterior hasta que se compruebe lo contrario.

8. EL/LA MAESTRO/A GUIA

El/La Maestro/a Guía, es la persona designada por la empresa para guiar la formación del aprendiz en el oficio que consigna el Contrato de Aprendizaje. Dicha formación debe ser desarrollada en concordancia con el Plan de Aprendizaje consignado en el respectivo contrato, que corresponde a un plan de aprendizaje construido sobre la base de las competencias laborales que conforman el oficio (Ver cuaderno del Maestro Guía Anexo 5)

El/La Maestro/a Guía, debe 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. En el caso de las empresas que tengan menos de un año de funcionamiento, el maestro guía deberá tener una experiencia comprobable para guiar al aprendiz en el proceso de aprendizaje, sin importar su antigüedad en la empresa.

La edad mínima solicitada para el maestro guía será de 20 años a la fecha de la presentación de la postulación.

El/la Maestro/a Guía podrá capacitarse en nociones básicas de pedagogía con cargo a la Franquicia Tributaria contenida en los artículos 36 y siguientes de la Ley N°19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.