



GOBIERNO DE CHILE
SENCE

PROGRAMA PLANES DE APRENDIZAJE

GUIA OPERATIVA 2006

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

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 de Competencias Laborales.

Su objetivo es promover y apoyar la contratación de jóvenes hombres y mujeres, 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 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 en 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 legales y técnicos 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 o actividad principal y logren su inserción en el mundo del trabajo.

El programa planes de aprendizaje consta de dos etapas paralelas. En la primera, el aprendiz es formado en la empresa bajo 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 (*formación en el oficio*).

En la segunda etapa el aprendiz recibe una *enseñanza relacionada* con el oficio por el cual fue contratado, formación que incorpora competencias transversales para desarrollar habilidades que mejoren su empleabilidad, la cual podrá ser realizada por un organismo

técnico de capacitación o por la propia empresa por medio de una relatoría interna o externa.

El aprendiz, al término del contrato, recibe 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.

El contrato de aprendizaje debe ser a plazo fijo y tener una duración mínima de 6 meses y una máxima de 2 años. En este contrato el aprendiz se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistente en el desempeño de 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

El plazo mínimo de duración del contrato exigible para el Programa será de seis (6) meses, toda vez que dicho plazo permite asegurar el íntegro desarrollo de un plan de aprendizaje, compuesto por la formación en la empresa y la enseñanza relacionada.

El aprendiz deberá percibir durante el período del contrato de aprendizaje una remuneración mínima equivalente a un ingreso mínimo mensual (IIMM). Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el párrafo siguiente, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

El Programa Planes de Aprendizaje beneficiará a empresas que contraten aprendices, con una bonificación mensual equivalente al 50% de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz contratado, hasta los primeros 12 meses de vigencia del contrato, la que estará destinada a financiar los costos de formación en la empresa.

El aprendiz también recibirá por parte de la empresa una enseñanza relacionada que será financiada, por una sola vez, por medio de una bonificación adicional de hasta 10 UTM por aprendiz, con el objeto de compensar los costos de enseñanza relacionada.

La enseñanza relacionada podrá ser realizada por un organismo técnico de capacitación (OTEC) o por la misma empresa, con relatores internos o externos, y deberá cumplir, a lo menos, con lo siguiente:

- Una duración mínima de 132 horas cronológicas
- La enseñanza relacionada o curso de capacitación deberá ser iniciada al 2º mes de vigencia del contrato, dentro del horario de trabajo del aprendiz y en alternancia con la situación de trabajo en la empresa.

3. DE LA POSTULACIÓN AL PROGRAMA

3.1 Requisitos de las Empresas Postulantes

Podrán postular al Programa:

- Las empresas (incluidas aquellas que tengan la calidad de contribuyentes del artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta).
- Aquellas empresas que posean 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 remitir sus antecedentes a las respectivas Direcciones Regionales del SENCE, correspondientes a la Región en la que los aprendices se desempeñarán.

No podrán acceder al beneficio:

- Aquellas 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, estar repactando con los organismos pertinentes las deudas que involucren una sanción de esta naturaleza.

Se exceptúan de lo dispuesto en este párrafo las obligaciones a que se refiere la Ley 19.720 sobre repactación de deuda previsional.

3.2 Número de Contratos de Aprendizaje por Empresa

El número de aprendices que se contraten con cargo al Programa de la especie, no podrá exceder del 10% del total 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 podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0,5 se elevarán al entero siguiente.

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 años y menores de 25 años de edad** y que, preferentemente, se encuentren inscritos en las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y en proceso de búsqueda de empleo.
- ✓ En el caso de los menores entre 15 y 18 años de edad, deberán acreditar haber culminado su educación básica y media o encontrarse cursando cualquiera de éstas durante la vigencia del contrato.
- ✓ Los jóvenes menores de 18 años deberán contar con la autorización expresa del padre o madre, 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, el inspector del trabajo respectivo.
- ✓ No podrán ser contratados con cargo a este Programa, aquellos jóvenes que hayan obtenido el mismo beneficio anteriormente.

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.

3.4 Requisitos de los Contratos de Aprendizaje:

- Deberán tener una duración mínima de 6 meses
- La remuneración pagada al aprendiz no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual ni superior a dos ingresos mínimos mensuales. A efectos de determinar la procedencia del contrato de aprendizaje se debe considerar el valor vigente del ingreso mínimo a la fecha de postulación.¹
- Con todo, los respectivos pagos sujetos al ingreso mínimo mensual se calcularán sobre la base del ingreso mínimo vigente a ese entonces.
- Para efectos de este Programa no podrá considerarse dentro del ingreso mínimo mensual los siguientes conceptos: las horas extraordinarias, asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja, ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y la gratificación legal o convencional pagaderas mes a mes, ni aún cuando fuera garantizada.
- Un aprendiz podrá ser contratado sólo una vez con cargo al Programa planes de aprendizaje en su versión 2006.
- Las empresas sólo podrán postular contratos de aprendizaje cuya fecha de inicio sea la misma de la postulación o pre-ingreso, o luego, de transcurridos los 20 días corridos siguientes a la misma.
- Adicionalmente al contrato, se deberá adjuntar un anexo firmado por cada aprendiz en el que autoriza a AFC Chile S.A. para registrar sus antecedentes a la Base de Datos del Seguro de Cesantía

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 alternancia con la formación en oficio.
- El aprendiz deberá cumplir con, a lo menos, el 85% de asistencia a las horas totales del curso o enseñanza relacionada, para darla por aprobada y proceder al pago de este beneficio.

¹ Se trata del Ingreso Mínimo Mensual para fines remuneracionales

- La actividad de enseñanza relacionada deberá ser presencial.
- Respecto a los contenidos de la enseñanza relacionada, estos 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.
- 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.
- **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 cualquier suma que haya percibido por estos conceptos.**
- La bonificación por la enseñanza relacionada se pagará directamente a las empresas beneficiarias de este subsidio.
- La empresa tendrá un plazo máximo de 60 días corridos contados desde la fecha de inicio del contrato de aprendizaje para rendir el primer Informe de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada. Ante el incumplimiento de este requisito, SENCE estará facultado para suspender la entrega de las bonificaciones y reclamar los pagos realizados previamente al empleador.
- Todos los cursos de enseñanza relacionada ya sea dictados por OTEC o por relatores internos o externos a la empresa, deberán contar código SENCE. Este trámite, a su vez, deberá realizarse previamente a la presentación del contrato. Ver proceso de obtención de código en pagina WEB de SENCE (www.sence.cl); y/o consultar en Dirección Regional SENCE.

3.5.1 Ejecución de la Enseñanza Relacionada:

La Enseñanza Relacionada podrá ser ejecutada por:

- a) Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)
- b) La misma empresa, a través de relatores internos o externos.

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

- Al momento de la postulación, el OTEC deberá encontrarse vigente en el Registro Nacional que el SENCE lleva al efecto. Lo anterior implica que el OTEC deberá contar con la certificación de la Norma Chilena 2728 y disponer como único objeto la prestación de servicios de capacitación.
- No adeudar pagos por concepto de multas por infracciones al Sistema de Capacitación y Empleo o producto de convenios suscritos con el SENCE.
- 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 estar autorizados y contar con código SENCE en forma previa o al momento de la postulación.
- En caso de cursos dictados internamente por la empresa, éstos no podrán ser impartidos por su dueño cuando la misma sea unipersonal.

C. Pre-ingreso de datos a través de Internet:

- Con el fin de agilizar el proceso de postulación, las empresas podrán pre-ingresar sus antecedentes en los Formularios de Presentación de Contratos, visitando el sitio web <http://aprendices.sence.cl> debiendo imprimir el comprobante de pre-ingreso para acreditar dicha operación.
- Se hace expresa mención que la postulación que da cuenta el párrafo anterior no estará completa, hasta en tanto todos los antecedentes y documentos requeridos para dicho trámite hayan sido debidamente presentados ante la respectiva Dirección Regional del SENCE, dentro de los 5 días hábiles siguientes al pre-ingreso.
- Con todo, la postulación al Programa deberá ser realizada en forma íntegra dentro del plazo de postulación publicado. Así por ejemplo, si el pre-ingreso de antecedentes se realizara dentro del plazo, pero la presentación de los documentos en la Dirección Regional respectiva se realizase fuera de éste, se considerará la postulación por no realizada.

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

Al momento de postular al Programa, las empresas interesadas deberán presentar de una sola vez, los antecedentes y documentos de respaldo que se detallan a continuación:

4.1 Antecedentes requeridos para todas las Empresas:

- 1) **Formulario 22 del S.I.I., de Declaración de Impuestos Anuales a la Renta correspondiente al año tributario 2006:** La empresa podrá presentar el formulario en original papel, original electrónico o fotocopia legalizada. Este documento permite establecer la condición de empresa, ventas, tamaño de la empresa, actividad económica y determinar el número de contratos por Empresa.
- 2) **PLAN DE APRENDIZAJE que incorpora la formación y ejercicio de una labor en la empresa y la capacitación en el oficio.**
- 3) **Rol Unico Tributario de la empresa postulante:** La empresa podrá presentar: original o fotocopia legalizada, quedando esta última en poder de SENCE.
- 4) **Comprobante de pre-ingreso de Datos:** Este instrumento acredita la voluntad y compromiso de acceder a la bonificación, aceptando con ello la regulación, supervisión y fiscalización que tiene el Programa.
- 5) **Copia del Formulario Único de Comunicación Actividad de Enseñanza Relacionada y Autorización Curso Interno:** Mediante la presentación de este documento, el Servicio Nacional verifica que la enseñanza relacionada que se lleve a efecto, cuente con código SENCE, como asimismo, el compromiso de la empresa postulante de cumplir con la obligación de proporcionar la aludida actividad, de acuerdo a las condiciones informadas al momento de la postulación.
- 6) **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 fecha 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 tal caso se someterá a lo dispuesto en el reglamento interno y en conformidad al Código del Trabajo.
- Plazo del contrato;
- Indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz y
- Demás pactos que acordaren las partes.
- Firmas empleador y aprendiz

El empresario podrá incluir una cláusula condicional en el contrato, en el sentido que el contrato de trabajo sólo surtirá sus efectos, a condición que su empresa se adjudique la bonificación contemplada en el Programa Bonificación a la Contratación de Aprendices 2006.

- 7) **Anexo de Contrato con Autorización para transmitir los datos del aprendiz contenidos en la Base de Datos del Seguro de Cesantía al SENCE:** Autorización a AFC Chile S.A. por parte del aprendiz.
- 8) **Fotocopia de Cédula de Identidad del aprendiz,** por ambos lados.
- 9) **Declaración del Pago de Cotizaciones Adicional por Accidente de Trabajo,** que acredita 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. En caso de que la empresa postulante se encuentre en su primer año de funcionamiento, deberá acreditar sólo los meses correspondientes al tiempo de funcionamiento efectivo de esta.
- 10) **Curriculum Vitae y Contrato de Trabajo del Maestro Guía.** Para el detalle de funciones del /la Maestro/a Guía y del aprendiz, ver en anexo especificaciones acerca del/la MAESTRO/A GUIA
- 11) **Formulario de Iniciación de Actividades.**
- 12) Aquellas empresas que hayan iniciado sus actividades a partir de enero de 2006 (no cuentan con Formulario 22 de Declaración Impuesto a la Renta 2006), deberán presentar los tres últimos pagos de IVA, Formulario 29 del SII.

5. ADJUDICACIÓN Y NOTIFICACIÓN

La asignación de las bonificaciones que contempla el Programa planes de aprendizaje se efectuará mediante resolución administrativa 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 vía carta certificada, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la completa presentación de los antecedentes en las Direcciones Regionales del SENCE. Esta notificación se entenderá practicada a contar del tercer día siguiente hábil a su recepción en la oficina de correos que corresponda.

Por lo tanto, los cursos de enseñanza relacionada respectivos no podrán iniciarse hasta que la empresa no sea formalmente notificada vía carta certificada sobre la concesión del beneficio por parte del SENCE en la forma indicada.

6. DEL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR ENSEÑANZA RELACIONADA Y POR FORMACIÓN EN LA EMPRESA.

6.1 Plazos para el cobro de la bonificación por enseñanza relacionada y por la de formación en la empresa.

BONIFICACIONES			
Enseñanza relacionada		Formación en la empresa (*)	
		1 ^a cuota	30 días
1º Informe de Avance	60 días	2ª cuota	60 días
		3 ^a cuota	90 días
2º Informe de Avance	120 días	4ª cuota	120 días
		5 ^a cuota	150 días
3º Informe final y pago	180 días	6ª cuota	180 días
		7 ^a cuota	210 días
		8 ^a cuota	240 días
		9 ^a cuota	270 días
		10 ^a cuota	300 días
		11 ^a cuota	330 días
		12 ^a cuota	360 días

(*) Estos plazos están condicionados a la presentación de los respectivos comprobantes de pago de las obligaciones previsionales, por parte de las empresas participantes.

6.2 Requisitos para el pago de la Enseñanza Relacionada:

El pago de la Enseñanza Relacionada se realizará en una cuota, previa presentación de 3 **Informes de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada**. Esta cuota podrá tener, como valor máximo de hasta el equivalente a 10 UTM por aprendiz.

Para el cobro de las cuotas de enseñanza relacionada, la empresa deberá acreditar ante SENCE el pago de remuneraciones correspondientes al mes de bonificación por la formación en la empresa, por medio de los documentos solicitados en la presente Guía Operativa, pudiendo cobrar ambas bonificaciones en forma conjunta.

La empresa sólo podrá cobrar la acción de enseñanza relacionada una vez que esta haya sido efectuada y siempre que haya transcurrido el primer mes de contratación del aprendiz.

Si al término del plazo de 60 días corridos contados desde la fecha de inicio del contrato, la empresa no presentare el Primer Informe de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada, acreditando así el desarrollo de la enseñanza relacionada, se entenderá que renuncia al mencionado beneficio en su totalidad y al de formación en la empresa (bonificación a la contratación), lo que facultará al SENCE para liberar los fondos comprometidos para ello, debiendo la empresa restituir lo que hubiere percibido por este concepto.

6.3 Documentación a presentar, según ejecutor de la Enseñanza Relacionada:

Enseñanza relacionada efectuada por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC):

- 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 85% de asistencia a las horas totales del curso.
- 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. 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 85% de asistencia a las horas totales del curso.
- 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. En el evento que se presente una boleta de honorarios, ésta 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 85% de asistencia a las horas totales del curso.
- Informe de Estado de Avance de la Enseñanza Relacionada, según formato adjunto.

La no concurrencia del aprendiz a la enseñanza relacionada, deberá acreditarse mediante licencia médica, la que deberá ser remitida al SENCE por la respectiva empresa, indicando la nueva fecha de realización del curso. Con todo, el aprendiz deberá cumplir con el porcentaje de asistencia señalado en el párrafo anterior para proceder al pago del beneficio.

Se deja expresa constancia que los gastos por concepto de cursos de enseñanza relacionada realizados por las empresas en el marco del Programa de Planes de Aprendizaje, en ningún caso, podrán imputarse a Franquicia Tributaria consagrada en el artículo 36 de la Ley N°19.518.

6.4 Requisitos para el pago de los costos de Formación en la Empresa.

El SENCE reembolsará a la empresa seleccionada la bonificación por los costos de formación en la empresa pagada a sus aprendices, contra la presentación de los siguientes documentos:

1. Liquidación de remuneraciones debidamente firmada por el aprendiz y empleador. Presentadas en las Direcciones Regionales SENCE, respectivas
2. Planilla de cotizaciones previsionales pagadas correspondientes al mes solicitado para pago, en que conste la declaración y/o pago respectivos (fotocopia).

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 respectivo. En este caso la empresa deberá presentar el finiquito firmado por el aprendiz y empleador, ratificado por un ministro de fe (Dirección del Trabajo, Notario Público o por el representante del sindicato).

En el evento de que el finiquito no se encuentre firmado por el aprendiz por causa de ausencia laboral, la empresa deberá acompañar dicho documento timbrado por la Dirección del Trabajo, acompañando la respectiva carta de aviso de cese de funciones.

- b) El aprendiz se ausente de su puesto de trabajo por enfermedad. En este caso, la empresa deberá presentar la liquidación de sueldo junto con una fotocopia de la respectiva licencia médica.
- c) El aprendiz que no asista al 100% de su jornada laboral mensual, sin causa justificada. En este caso, la empresa deberá presentar un documento en donde el empleador autorice la ausencia del aprendiz, debidamente firmada por ambas partes.

No obstante, podrá pagarse una bonificación proporcional a los días efectivamente trabajados, en los casos de excepción arriba señalados.

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. En el caso de unificar ambas cuotas, el cobro de la segunda cuota será obligatorio dentro de los plazos establecidos en la presente Guía Operativa.

Con todo, la bonificación por los costos de formación en la empresa será de hasta 12 meses.

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 que se requiera en este sentido. Se aplicará lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N°19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, el que se da por expresamente reproducido.

Con todo, el SENCE se reserva la facultad de requerir directamente a terceros la información que le parezca 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 no se realice o se cumpla en forma parcial, o bien, cuando el aprendiz 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 en caso que se compruebe la suspensión o término de la relación laboral que le dio origen, la no

declaración de las cotizaciones previsionales, o se compruebe que no se ha realizado completamente el plan de aprendizaje en los términos en que fue comunicado.

De igual manera, 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 la presente guía.

8. EL MAESTRO GUIA

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.

El Maestro o Maestra 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 (Formulario C).

El 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.

Además de cumplir con los requisitos técnicos exigidos por el Programa Planes de Aprendizaje, el Maestro (a) Guía debe considerar que su responsabilidad para con el aprendiz supera el ámbito de la formación técnica en el oficio, pues se interna en el ámbito de la formación conductual y de personalidad laboral en jóvenes deseosos de insertarse en el mundo laboral.

Tal como se reitera en esta guía, es importante destacar que el Maestro Guía constituye un ejemplo para el aprendiz, un modelo de quien espera recibir la instrucción en el oficio, ayuda para superarse y consejos para crecer como persona.

Adjunto al presente documento se entregan como anexo los lineamientos generales que debe seguir el Maestro Guía para enseñar de manera íntegra y metódica, los conocimientos, conceptos y competencias laborales del oficio respectivo a sus aprendices.

El éxito de la formación en oficio ofrecida en las empresas, depende fundamentalmente de las facultades profesionales y pedagógicas de los maestros guías junto a las competencias laborales especializadas, los aprendices deberán aprender otras habilidades, como el sentido

de la responsabilidad, raciocinio sistemático, solución de problemas y capacidad de trabajar en equipo.

El Maestro 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.