



## CARTILLA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO CON CAPACITACIÓN

Elaborado por el Gabinete de la Ministra del Trabajo y Previsión  
Social, 06 de Julio de 2009

## CARTILLA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO CON CAPACITACIÓN

### Índice

Presentación.....	3
Cartilla de protección del empleo con capacitación.....	5
1. Permiso para capacitación laboral.....	5
2. Incentivo a la retención y capacitación.....	12
3. Precontrato de capacitación.....	15

## Presentación

En el contexto actual de crisis económica, los esfuerzos del Ministerio del Trabajo se han orientado a generar políticas efectivas de apoyo y subsidio a la contratación, capacitación y emprendimiento, con el objetivo de proteger el empleo.

El pasado 06 de Mayo la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, suscribió junto a los Presidentes de la CUT, CPC y CONAPYME, un "Acuerdo Nacional por el empleo, la capacitación y la protección laboral", que contiene un conjunto de iniciativas destinadas a proteger la situación laboral de los chilenos en mayores condiciones de vulnerabilidad, a través del pacto de condiciones especiales y programas masivos de capacitación de excelencia durante 12 meses que van de Julio 2009 a Julio 2010.

Estas medidas además tendrán los siguientes efectos en el mediano plazo:

1. **Empresarios:** contarán con apoyo para enfrentar los costos del ajuste económico durante los meses de mayor restricción comercial y productiva, podrán evitar los costos económicos y sociales del despido y podrían aumentar la productividad de sus trabajadores, vía capacitación, lo que les permitirá enfrentar con un mejor pie la recuperación económica;
2. **Trabajadores:** aumentarán su capital humano, lo que se traduce en mejores expectativas de salario en el futuro y mejores herramientas para encontrar trabajo;
3. **Economía:** impacto positivo en tasas de desempleo, expectativas y crecimiento económico.

Esta cartilla entrega información detallada sobre las medidas (i) Permiso para Capacitación Laboral, (ii) Incentivo a la Retención y Capacitación, y (iii) Precontrato de capacitación.

Otras medidas relacionadas con estos temas, y que también son de interés para empresarios y trabajadores, se pueden encontrar en las siguientes cartillas:

Cartilla Seguro de Cesantía.  
Cartilla Subsidio al Empleo Joven  
Cartilla Reconocimiento de Aprendizajes Previos  
Cartilla Apoyo para Jefas de Hogar emprendedoras.

Estas cartillas se pueden consultar en [www.sence.cl](http://www.sence.cl)

Esperamos que la información aquí contenida apoye los esfuerzos del Gobierno de la Presidenta Bachelet por mejorar significativamente las oportunidades y las condiciones de vida de todos los chilenos.

## ACUERDO NACIONAL POR EL EMPLEO, LA CAPACITACIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL

*"Hace unos días logramos un acuerdo inédito. Llegaron hasta el Palacio de la Moneda dirigentes sindicales y representantes de las empresas de todos los tamaños. Se conversó francamente y, sobre todo, se puso el interés superior de Chile y de su gente por delante de cualquier otra consideración. Pudimos construir un acuerdo en materia de empleo que, estoy segura, será un referente respecto de cómo se enfrentan las crisis, no sólo en Chile, sino que en el mundo entero. Qué estamos diciendo con este acuerdo: que el costo de la crisis no lo pueden pagar los trabajadores y que debemos diseñar los mecanismos eficaces para proteger sus puestos de trabajo"*

(Mensaje de la Presidenta de la República, Señora Michelle Bachelet Jeria, 21 de Mayo de 2009)

## 1. Permiso para Capacitación Laboral

Como alternativa al despido y en forma voluntaria, el trabajador y su empleador podrán acordar un permiso de hasta 5 meses durante los cuales el trabajador no presta servicios, asiste a capacitación y recibe prestaciones monetarias garantizadas equivalentes al 50% de las rentas de los últimos 6 meses, con tope de \$190 mil. El contrato de trabajo seguirá vigente, junto con todos sus derechos. Los pagos mensuales al trabajador se realizarán combinando un aporte del empleador y del Seguro de Cesantía, cuya cobertura se mantendrá si el contrato concluye durante o después del permiso para aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos de acceso.

### Preguntas frecuentes del trabajador:

#### 1. ¿En qué consiste el permiso de capacitación?

El Permiso de capacitación permite que los trabajadores mantengan su empleo por un período de hasta 5 meses, tiempo durante el cual se capacitan.

- Los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce a remuneraciones.
- Los trabajadores/as y empleadores firmarán un acuerdo de acceso al permiso, donde ambas partes explicitan su consenso e identifican áreas de interés para la capacitación ante un ministro de fe.
- El permiso de capacitación tiene una duración máxima de 5 meses continuos o discontinuos, en un período de 12 meses, a contar de la entrada en vigencia de la ley.
- Los cursos de capacitación tendrán una duración mínima de 60 horas mensuales, y se dictarán en instituciones de reconocida trayectoria y calidad.

#### 2. ¿Cómo puedo acceder a este beneficio?

Una vez informado de la medida, podrá acordar en forma voluntaria con su empleador, un Acuerdo de Capacitación, que tendrá las siguientes características:

- El permiso de capacitación será mensual y deberá renovarse sucesivamente por el tiempo que dure el curso de capacitación.
- El empleador en el portal verá todos los cursos que se ofrecen y podrá elegir el curso que más les interese. Antes sólo debe quedar de manifiesto el área de interés.

- El empleador lo inscribirá a través de una plataforma en internet, asociada al portal [www.sence.cl](http://www.sence.cl)

### 3. ¿Quiénes pueden acceder a este beneficio?

Cualquier trabajador o trabajadora que esté afiliado al Seguro de Cesantía que cuente con contrato a plazo indefinido, y tener 6 cotizaciones continuas vigentes a la fecha de la postulación.

### 4. ¿Quiénes no pueden acceder al beneficio?

- Los trabajadores y las trabajadoras con fuero laboral.
- Los trabajadores y las trabajadoras no afiliados en el seguro de cesantía.
- Los que tengan menos de 6 meses de cotizaciones continuas en el seguro de cesantía.
- Los que tengan contrato a honorarios o a plazo fijo por obra o servicio determinado.

### 5. Si soy trabajador, ¿Qué beneficios recibo al obtener el Permiso de Capacitación?

- Recibe un pago mensual del 50% del promedio de sus remuneraciones imponibles de los últimos 6 meses, con un tope de \$190.000.
- Recibe capacitación sin costo, para adquirir o reforzar sus competencias laborales.
- Recibe un subsidio de transporte para asistir al curso a lo largo de su duración, que será pagado por cada día asistido.
- Mantiene acceso a salud a través de FONASA, bajo la modalidad institucional o de libre elección.
- Mantiene el derecho a las asignaciones familiares de que fuere beneficiario
- Los trabajadores que tengan saldo en su cuenta individual mayor al tope del beneficio, recibirán como pago este saldo dividido por 5.
- Las cotizaciones previsionales son pagadas por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

### 6. ¿Cómo se financiarán los beneficios que obtengo con el permiso de capacitación?

Los beneficios se financian por tres vías:

- A través del Fondo de Cesantía Solidario.
- A través de su cuenta individual del seguro de cesantía.
- A través de aportes del empleador.

En el caso de capacitación pueden concurrir aportes relacionados a la franquicia tributaria que mantienen los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) para estos fines.

**7. ¿Qué obligaciones debo cumplir al pactar el permiso de capacitación?**

El trabajador o trabajadora debe asistir a los cursos de capacitación, según el horario y lugar determinado y cumplir al menos un 75% de asistencia cada mes.

No podrá desarrollar otras labores con contrato dependiente, mientras dure el permiso de capacitación.

**8. ¿Qué hago si encuentro un nuevo trabajo mientras me estoy capacitando, pierdo los beneficios?**

El trabajador mantiene su relación laboral con su actual empleador relacionado al beneficio de capacitación durante este permiso, por lo tanto no puede iniciar una nueva relación laboral sin renunciar al permiso. Si decide tomar la nueva oferta de trabajo, se extingue el beneficio.

**9. ¿Si decido capacitarme, quedo cesante?**

No, quienes se capacitan en ningún caso pierden su calidad de trabajadores de su empresa y mantienen sus derechos laborales. Es importante que tenga claridad en que este permiso lo activa su empleador en acuerdo con usted, por lo cual los trabajadores no pueden postular por sí solos.

**10. ¿Qué ocurre si al término del curso de capacitación soy despedido?**

Si los trabajadores son despedidos al cierre de la capacitación y cumplen con los requisitos para acceso del Fondo de Cesantía Solidario, tienen acceso al Seguro de Cesantía, recibiendo el beneficio por los meses restantes que no se hizo uso del permiso.

**11. ¿Cómo se controlará el cumplimiento de la capacitación?**

SENCE dispondrá de un proceso de supervisión y fiscalización que permita asegurar al sistema en su conjunto su idoneidad, velando por el cumplimiento de las condiciones exigidas para entregar cursos de calidad.

Asimismo en la página web de SENCE ([www.sence.cl](http://www.sence.cl)), y llamando al fono 800 55 26 26 es posible formular consultas y denunciar malas prácticas o irregularidades.

**12. ¿Cuántos cursos puedo realizar mientras dure el permiso de capacitación?**

El trabajador en acuerdo con su empleador podrá elegir los cursos que estime convenientes para su capacitación. Es muy importante que pueda considerar desde un principio la duración de su permiso y así planificar su proceso de capacitación completo. Los rangos de horas por mes van entre 60 y 120 horas. Por lo tanto, si su permiso tuviese una duración de 5 meses y su capacitación fuese planificada por mes en el rango

superior de horas, al final de ese período podría haberse capacitado un total de 600 horas. Por esto es de vital importancia mirar la oferta y ver cuáles cursos son modulares (los cuales facilitan la continuidad de un proceso de formación a través de niveles crecientes de calificación en una especialidad dada), cuáles son conducentes a licencias habilitantes en el ámbito laboral en que se desempeña, y así tomar una decisión que represente una gran oportunidad para usted y su empleador.

### 13. ¿Puedo elegir el curso de capacitación?

El que postula en el portal y lo registra en el curso es su empleador, este permiso está ligado a una situación laboral que usted mantendrá por el periodo que tome el permiso. Por eso es muy importante que haya un acuerdo entre la perspectiva del empleador y el interés del trabajador. De allí que se recomienda adoptar juntos la decisión sobre la oferta de capacitación más pertinente en cada caso.

### 14. ¿Cómo puedo solicitar más información del permiso de capacitación?

En la página web de SENCE ([www.sence.cl](http://www.sence.cl)), y llamando al fono 800 55 26 26 es posible formular consultas y denunciar malas prácticas o irregularidades.

### 15. ¿Cuánto tiempo dura esta medida?

La medida durará 12 meses a partir del 1 de julio de 2009.

### 16. ¿Quiénes realizarán los cursos?

Los cursos serán realizados por los OTEC (Organismo Técnico de Capacitación), quienes deben ofrecer un espacio adecuado, materiales de trabajo y relatores de calidad para desarrollar de buena manera el curso de capacitación. En general las Universidades, Centro de Formación Técnica (CFT) e Institutos profesionales (IP), cuentan con registro de OTEC, por lo tanto también podrán ser proveedores de este servicio.

### 17. ¿Cuánto tiempo de duración tienen los cursos?

Los cursos pueden durar como mínimo 60 horas mensuales y pueden darse de manera continua o discontinua hasta por 5 meses, dependiendo del acuerdo al que llegue con su empleador.

## Preguntas frecuentes para el empleador:

### 1. ¿En qué consiste el permiso de capacitación?

El Permiso de capacitación permitirá al empleador, en caso de observar baja producción, pérdida de clientes o cualquier situación negativa en su empresa, disponer de una alternativa que evite pensar en el despido de trabajadores. Así mediante una situación transitoria puede escoger, en conjunto con sus trabajadores, acogerse a un período de capacitación que les permita a estos últimos adquirir las competencias que requiere su empresa y/o son de interés de sus trabajadores.

## CARTILLA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO CON CAPACITACIÓN

- Los trabajadores con contrato a plazo indefinido, afiliados al Seguro de Cesantía que cuenten con al menos 6 cotizaciones continuas con el mismo empleador y todas ellas como trabajadores con contrato indefinido, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce a remuneraciones.
- Trabajadores/as y empleadores firmarán un acuerdo de capacitación ante un ministro de fe.
- El permiso de capacitación tiene una duración máxima de 5 meses continuos o discontinuos, en un período de 12 meses, a contar de la entrada en vigencia de la ley.
- Los cursos de capacitación tendrán una duración mínima de 60 horas mensuales, y se dictarán en instituciones de reconocida trayectoria y calidad.

### 2. ¿Cómo puedo acceder a este beneficio?

Una vez informado de la medida y evaluada la situación económica de la empresa, podrá acordar en forma voluntaria un Acuerdo de Capacitación con el trabajador/a, que tendrá las siguientes características:

- El permiso de capacitación será mensual y deberá renovarse sucesivamente por el tiempo que dure el curso de capacitación.
- Una vez acordado el curso, deberá inscribir al trabajador a través de una plataforma en Internet e informar la fecha de inicio de los cursos.
- Este acuerdo debe firmarse de manera individual por cada trabajador, o bien a través de una nómina de trabajadores donde quede establecido que están todos de acuerdo con participar de la medida. Éstos pueden ir de manera conjunta a la oferta de cursos seleccionada de común acuerdo.

### 3. ¿Quiénes pueden acceder a este beneficio?

Podrán acceder todas las empresas registradas ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), que posean trabajadores con al menos 6 meses de cotizaciones continuas con el mismo empleador y todas ellas como trabajadores con contrato indefinido, del seguro de cesantía.

### 4. ¿Cuánto dura el permiso de capacitación?

El permiso de capacitación puede durar 5 meses continuos o discontinuos en un período de 12 meses, a partir de la entrada en vigencia de la ley.

### 5. ¿Qué beneficios obtengo al pactar el permiso de capacitación con mis trabajadores?

- No paga remuneraciones al trabajador mientras éste se encuentra con Permiso de Capacitación. Sólo paga una cotización adicional a la cuenta individual, de 10%, 20%, 30% y 40% del beneficio, en los meses segundo, tercero, cuarto y quinto,

respectivamente, de uso del permiso. Además el empleador deberá financiar las cotizaciones de la ley de accidentes laborales y profesionales.

- Le permitirá aumentar la liquidez de su empresa.
- Pondrá en mejores condiciones a los trabajadores ofreciéndoles una oportunidad de capacitación laboral que mejore sus competencias y su empleabilidad. Así, podrá ver los frutos de este proceso durante la reactivación económica, teniendo trabajadores más calificados que contribuyan a aumentar la competitividad de su empresa.

#### **6. ¿Cuáles son las obligaciones que debo cumplir al pactar el permiso de capacitación?**

- Deberá pagar el seguro de accidentes mientras el trabajador permanezca con el permiso de capacitación;
- Pagar la cotización a la cuenta individual de cesantía del trabajador que corresponde al 10%, 20%, 30% y 40% del beneficio, en los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente, de uso del permiso, que deberá cancelar directamente a la Administradora de Fondos de Cesantía. (AFC Chile)

#### **7. ¿Cómo se financiarán los beneficios para el trabajador con el permiso de capacitación?**

Los beneficios se financian por tres vías: a través del Fondo de Cesantía Solidario, su cuenta individual del seguro de cesantía y aportes del empleador. En el caso de la capacitación pueden concurrir los aportes hechos por la empresa a su OTIC con cargo a la franquicia tributaria reconocida por el Estado.

#### **8. ¿Quiénes realizarán los cursos?**

Los cursos serán realizados por los OTEC (Organismo técnico de capacitación), quienes deben ofrecer un espacio adecuado, materiales de trabajo y relatores de calidad para desarrollar de buena manera el curso de capacitación. En general las universidades, Centro de formación Técnica (CFT) y Institutos profesionales (IP), cuentan con registro de OTEC, por lo tanto también podrán ser proveedores de este servicio.

#### **9. ¿Cuánto tiempo duran los cursos?**

Los cursos pueden durar como mínimo 60 horas mensuales, y pueden darse de manera continua o discontinua hasta por 5 meses, dependiendo del acuerdo al que llegue con su empleador.

#### **10. ¿Cómo se controlará el cumplimiento de la capacitación?**

SENCE dispondrá de un proceso de supervisión y fiscalización que permita asegurar al sistema en su conjunto su idoneidad, velando por el cumplimiento de las condiciones exigidas para entregar cursos de calidad.

Asimismo en la página web de SENCE ([www.sence.cl](http://www.sence.cl)), y llamando al fono 800 55 26 26 es posible formular consultas y denunciar malas prácticas o irregularidades.

**11. ¿Cuántos cursos pueden realizar mis trabajadores mientras dure el permiso de capacitación?**

Es muy importante que pueda considerar desde un principio la duración del permiso de cada trabajador o trabajadora y así planificar su proceso de capacitación completa. Los rangos de horas por mes van entre 60 a 120 horas. Por lo tanto si su permiso tuviese una duración de 5 meses y su capacitación fuese planificada por mes en el rango superior de horas, al final de ese período su trabajador/a se habrá capacitado un total de 600 horas. Por esto es de vital importancia mirar la oferta y ver cuáles cursos son modulares (los cuales facilitan la continuidad de un proceso de formación a través de niveles crecientes de calificación en una especialidad dada), cuáles son conducentes a licencias habilitantes en el ámbito laboral en que se desempeña, y así tomar una decisión que represente una gran oportunidad para usted y su trabajador.

**12. ¿Cuánto tiempo dura esta medida?**

La medida durará 12 meses a partir del 1 de julio de 2009.

**13. ¿Puedo pactar el permiso de capacitación con trabajadores que han sido capacitados por franquicia tributaria u otro instrumento del SENCE este año?**

Sí, pues son beneficios complementarios.

**14. Al término del permiso de capacitación, ¿Puedo despedir a los trabajadores?**

Sí, pero deberá cancelar todos los beneficios correspondientes al cese del trabajador (Indemnización, vacaciones proporcionales, entre otros.)

## 2. Incentivo a la Retención y Capacitación

Se crea un incentivo extraordinario para que las empresas retengan y capaciten trabajadores. Para ello, las empresas podrán descontar de sus pagos provisionales mensuales (PPM) 2.5 veces el gasto mensual destinado a la capacitación de aquellos trabajadores con rentas de hasta \$380 mil mensuales, siempre y cuando mantengan la dotación de trabajadores contratados en abril de 2009. De este modo la empresa cuenta con más recursos, tiene un incentivo para mantener su dotación de trabajadores y asegura la capacitación de aquellos menos especializados.

### 1. ¿A quién está dirigida?

A las empresas, para que tengan incentivos que les permitan no despedir trabajadores y al mismo tiempo capacitar a su mano de obra menos calificada.

### 2. ¿Cuáles son los requisitos?

La empresa deberá retener la misma cantidad de trabajadores que tenían en el mes de abril de 2009. Para ello se establecen dos requisitos, debiendo cumplir sólo uno para optar al beneficio.

Primero se validará las empresas que mantengan la misma cantidad de trabajadores que hayan cotizado, al menos la mitad del sueldo mínimo, respecto a mayo del 2009, en el mes en que efectúen el gasto de capacitación.

Segundo requisito, que el promedio de los trabajadores, en los 3 meses anteriores a aquel en que se pretende realizar la imputación, sea igual o mayor a los trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo del mes de abril 2009.

Sólo se considerará para el descuento adicional, el gasto en capacitación efectuado durante el mes en que se informa, realizado en trabajadores cuyos ingresos mensuales brutos sean inferiores a \$380.001.

### 3. ¿Cómo puedo hacer uso de esta medida?

De la misma manera en que se hace uso del descuento mensual del gasto de capacitación en forma mensual. La empresa debe informar sus gastos en forma mensual, con una pequeña modificación donde informa en forma separada el gasto incurrido en trabajadores con remuneraciones inferiores a \$380.001, sólo en el caso de que quiera acceder al 2.5 extra.

**4. Los aportes voluntarios de capacitación al OTIC ¿se consideran como gasto de capacitación?**

Para esta medida sólo se considerarán como gasto de capacitación las acciones liquidadas en el curso del mes. No obstante, para el descuento de PPM regulado en la ley 20.326 los aportes mensuales que las empresas realicen a los OTIC sí son considerados como gasto y por ende se pueden descontar mes a mes.

**5. ¿Es obligación utilizar la rebaja al PPM 2.5 veces?**

No, es voluntario y para ello se debe cumplir con los requisitos ya expuestos.

**6. ¿Cómo se debe realizar el cálculo para obtener el promedio de trabajadores?**

Primero, debe tomar el número de trabajadores que hayan cotizado, al menos la mitad del sueldo mínimo en el mes en que se informa el gasto de capacitación y compararlo con el número de trabajadores que el que hayan cotizado, al menos la mitad del sueldo mínimo en el mes de abril. Si es igual o mayor, cumple y puedo optar al beneficio.

En segundo lugar, debe tomar el promedio de los trabajadores que hayan cotizado, al menos la mitad del sueldo mínimo, en los 3 meses anteriores a aquel en que se pretende realizar la imputación, y este debe ser igual o mayor a los trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo del mes de abril 2009.

**7. ¿El crédito de 2.5 es adicional al 1% de las remuneraciones anuales?**

No, es un descuento adicional que se aplica sobre el pago mensual de los PPM, en tanto crédito fiscal.

**8. ¿Esta nueva medida es adicional al descuento mensual a través de los PPM?**

Sí, y se aplica a continuación del crédito determinado conforme al artículo 6 de la Ley N° 20.326. Si de la imputación mensual del crédito establecido en este artículo resultare un remanente, éste no podrá imputarse contra obligación tributaria alguna ni se tendrá derecho a su devolución.

**9. ¿Cuál será el plazo para presentar la documentación?**

Para la comunicación los documentos serán: Formulario de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Actividades de Capacitación, en triplicado, sólo por plataforma presencial.

Para la Liquidación los documentos serán:

Fotocopia de Factura debidamente cancelada.

Certificado de Asistencia.

Documentos que acrediten los desembolsos de viáticos y traslado, en caso de existir.

## CARTILLA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO CON CAPACITACIÓN

En el caso de cursos internos deben presentar:

Boleta honorarios relatorías  
Certificado de Asistencia  
Acreditación de todos los costos asociados al curso

Para la realización del curso, éste se debe comunicar el día hábil antes de que comience.

Para la liquidación, las empresas, una vez terminado el curso tienen 60 días para hacer la pre-liquidación, y una vez hecha la pre liquidación tienen 30 días para entregar los documentos. En total, son 90 días. Si es por OTIC, tienen en total 60 días para hacer la liquidación.

### 3. Precontrato de Capacitación

Para acercar al trabajador a un futuro contrato laboral, se potenciará el uso de este instrumento que permite el uso de la franquicia tributaria para financiar la capacitación de trabajadores que están en vías de ser contratados por la empresa. Para ello, se ampliará en un 25% el monto máximo de la franquicia tributaria destinada a este tipo de capacitación y se aumentará la duración de los cursos financiados por este sistema.

#### 1. ¿En qué consiste esta nueva medida?

Es un instrumento destinado a capacitar a los eventuales trabajadores de una empresa, a través de la celebración de un contrato de capacitación, mediante cursos impartidos por un organismo técnico de capacitación. Este contrato no crea vínculo laboral entre las partes y no existe para la empresa la obligación de contratar al capacitado una vez finalizada la acción de capacitación.

Los contribuyentes que opten por utilizar esta medida, podrán descontar el gasto efectuado en Precontratos, con monto adicional equivalente al 0.25% de las remuneraciones imponibles.

Para efectos de la aplicación del incentivo incorporado por el artículo 14 de la Ley 20.351, las empresas que cumplan con los requisitos, podrán descontar del impuesto a pagar, en base a los gastos efectuados bajo la modalidad del Contrato de Capacitación, en adelante "Precontrato", hasta una suma adicional de un 0.25% de la planilla anual de remuneraciones imponibles del conjunto de sus trabajadores.

Este descuento también se podrá realizar en forma mensual, y podrá ser descontado del monto de los pagos provisionales mensuales (PPM) obligatorios que las empresas deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de la ley, en cuyo caso el descuento tributario no podrá exceder del 0.25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes.

#### 2. ¿A quién esta dirigido?

A las empresas que utilizan Franquicia Tributaria.

A las empresas que quieran mejorar la empleabilidad de sus futuros trabajadores.

A los trabajadores que quieran iniciar la capacitación sobre sus futuras labores.

### 3. ¿Cuáles son los requisitos?

- Ser contribuyente de Primera Categoría
- El precontrato no podrá exceder de 6 meses
- Sólo podrán ejecutarse una vez al año entre empleador y capacitado

### 4. ¿Cómo puedo hacer uso de esta medida?

Utilizando la Modalidad Precontrato, establecida en el Estatuto de Capacitación y Empleo, con un tope máximo de hasta un 0.25% de las remuneraciones imponibles. El número de participantes que se capaciten bajo esta modalidad no podrán superar el 50% de la dotación de trabajadores del mes anterior y la capacitación no podrá durar más de 6 meses en el año calendario.

### 5. Los aportes voluntarios de capacitación al OTIC ¿se consideran como gastos de capacitación?

No. Para este caso, sólo se tomarán los gastos efectuados en capacitación, vía Precontrato, que se encuentren liquidados según los procedimientos dispuestos para ello.

### 6. ¿Qué información será necesaria presentar?

#### A. Plataforma Presencial:

- Precontrato
- Formulario de Comunicación

#### B. Plataforma Internet:

- Precontrato
- Carta conductora

Esta documentación debe ser presentada en conjunto con la comunicación.

### 7. ¿Dónde se debe presentar la documentación?

Si la entrega de los documentos es en la plataforma presencial, deberá hacerse en las oficinas regionales del Sence.

### 8. ¿Cuánto será el plazo para presentar la documentación?

-Plataforma Presencial:

El plazo para presentar la documentación será un día hábil antes que comience el curso, es decir, en conjunto con la comunicación.

## CARTILLA DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO CON CAPACITACIÓN

-Plataforma Internet:

El plazo para presentar la documentación será un día hábil antes que comience el curso, o hasta el mismo día que comience el curso.