



Preguntas Frecuentes

Programa: Franquicia Tributaria de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

¿Qué son las Competencias Laborales?

Son aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

¿Qué es la Evaluación de Competencias Laborales?

Es un proceso de verificación del desempeño laboral de una persona contra una unidad de competencia laboral previamente acreditada.

¿Qué es la Certificación de Competencia Laboral?

Es el proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación.

¿Qué es una Unidad de Competencia Laboral (UCL)?

Es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.

¿Qué es el Perfil Ocupacional?

Es una agrupación de unidades de competencias laborales, relevantes para una determinada área ocupacional u oficio, según lo determine el organismo sectorial de competencias laborales respectivo.

¿Qué es la Acción de Evaluación?

Hace referencia a un trabajador o un grupo de trabajadores de una empresa, que se certificarán en un mismo perfil laboral, en un mismo Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

¿Qué beneficios tiene la Ley de Certificación de Competencias Laborales (CCL) y quienes pueden acceder a ella?

Todas las empresas que **tributan en primera categoría** tienen derecho a hacer uso de hasta el equivalente al 1% de la planilla de remuneraciones imponibles anuales de sus trabajadores, destinando estos recursos a CCL. Su beneficio en términos de costos, es que si la empresa obtiene utilidades al final de su ejercicio anual, deduce de impuestos lo invertido en CCL.

¿Qué se entiende por Planilla Anual de Remuneraciones?

La planilla anual de remuneraciones corresponde a la suma total pagada por una empresa, durante un año calendario, a sus trabajadores como consecuencia de un contrato de trabajo.

¿Qué se entiende por remuneración bruta?

Es la suma de todos los ingresos que percibe el trabajador que tienen como causa la prestación efectiva de sus labores, es decir, todas aquellas contraprestaciones en dinero (Artículo Nº41 del Código del Trabajo), tales como sueldo, horas extraordinarias, comisiones, bonos, aguinaldos, gratificaciones, etc. Para el cálculo de la remuneración bruta, en consecuencia, deben excluirse aquellos valores que correspondan a ingresos no remuneracionales, tales como asignaciones de colación, movilización, asignación familiar, etc.

¿Qué se entiende por Remuneración Imponible para efectos del cálculo del 1% de la planilla de remuneración anual ?

Se entiende por remuneración imponible la señalada en el artículo 16º del DL Nº3.500 del sistema de pensiones que indica: "La remuneración y renta mensual tendrá un límite máximo imponible de 60 UF". Por lo anterior, remuneración imponible es aquella pagada al trabajador y por la cual se pagan las cotizaciones con un tope de 60 UF por trabajador (Para el año tributario 2012 este tope ha sido incrementado a 64,7 UF).

¿Es obligación que el empleador certifique a sus trabajadores/as?

No. Esta es una decisión del empleador.

¿Cuáles son los topes de la evaluación de competencias laborales a través de la franquicia?

Si su planilla anual de remuneraciones imponibles es mayor a 35 e inferior a 45 UTM y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir hasta 7 UTM en el ejercicio anual.

Si su planilla anual de remuneraciones imponibles es igual o superior a 45 UTM y hasta 900 UTM y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir hasta 9 UTM en el ejercicio anual.

Si su planilla anual de remuneraciones imponibles es superior a 900 UTM y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir el equivalente hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones.

¿Qué empresas quedan excluidas de la franquicia tributaria de CCL?

- Empresas con una planilla de remuneraciones inferior a 35 UTM.
- Empresas sin pago de totalidad de cotizaciones previsionales.
- Empresas Contribuyentes de Segunda Categoría.

¿Qué pasa si la empresa ha presentado pérdidas?

En el caso que una empresa tenga pérdida tributaria, se encuentre exenta del pago de impuestos por alguna norma legal expresa o si el impuesto a pagar es inferior al monto visado por SENCE como imputable a la franquicia tributaria e inferior al 1% de su planilla anual de remuneraciones, obtendrá la recuperación de la inversión en capacitación a través de la devolución directa del monto que proceda por parte del Servicio de Tesorería.

¿Qué pasa si la empresa ocupa más del monto a imputar en Franquicia Tributaria de CCL (más del 1%)?

SENCE solamente reconoce como monto franquiciable el gasto de CCL estipulado por la ley según la planilla de remuneración imponible anual. Lo adicional podrá ser gasto necesario para producir la renta y corresponderá a gasto privado de la empresa.

¿Cuál es la unidad de medida de financiamiento para CCL?

Es UCL por participante.

¿El monto a imputar por UCL a través de Franquicia Tributaria dependerá de cada participante?

Sí. Para determinar el valor total que la franquicia cubrirá por una acción de evaluación se debe calcular el valor imputable por cada uno de los/las trabajadores/as de la empresa a través de los rangos de sus remuneraciones:

- De 0 a 10 UTM: se financiará el 90%, por ende la empresa debe aportar un 10%.
- De 10 a 25 UTM: se financiará el 70%, por ende la empresa debe aportar un 30%.
- De 25 a 50 UTM: se financiará el 50%, por ende la empresa debe aportar un 50%.
- Mayor de 50 UTM: se financiará el 0%. Es decir la empresa debe cubrir el 100%.

Los valores se definen a partir del valor proceso definido por SENCE.

¿Cuál es el valor del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales por participante?

Es el valor máximo que SENCE define anualmente para cada unidad de competencias (UCL). Para el año 2013 es de \$ 30.000 por UCL.

¿Existe un incentivo adicional si existe acuerdo del Comité Bipartito de la empresa?

Las empresas que acuerden programas de evaluación y certificación de competencias laborales con el comité bipartito, descuentan un 20% adicional al monto del gasto imputable.

¿Qué es el Comité Bipartito?

Es un organismo conformado en partes iguales por representantes del empleador y de los trabajadores cuyo objetivo es promover el desarrollo de las competencias laborales, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, y la calidad de los procesos y productos.

¿Es obligación constituir el Comité Bipartito de Capacitación?

Es obligatorio en aquellas empresas que tengan 15 o más trabajadores/as, sean éstos permanentes o transitorios.

¿Puede existir copago de los trabajadores como aporte al proceso de CCL?

Si, el trabajador podrá cofinanciar su proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, el empleador podrá imputar a la franquicia tributaria sólo la parte correspondiente a su aporte. El copago por parte del trabajador deberá ser realizado directamente al Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, no pudiendo realizar dicho copago directamente a la empresa en la que presta servicios.

¿El participante debe tener antigüedad en la empresa?

No, aunque el participante se encuentre recién contratado puede certificarse.

¿Existe tope de edad para realizar procesos de CCL?

No existe tope de edad, la edad tiene que ver con la edad permitida por ley para que una persona trabaje. De 18 años en adelante y para menores de 18 años desde los 15 años con permiso de los padres y debe regirse por la legislación laboral vigente.

¿Cuál es el plazo para comunicar una acción de evaluación?

Se comunica hasta 3 días hábiles antes del inicio.

¿La duración del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales tiene restricciones?

No hay restricciones en duración en horas, ni en horario, sólo un espacio de tiempo donde se realiza el proceso. Sólo se exige una fecha de inicio y término, debiendo restringirse a un año calendario, es decir, **toda acción debe terminar antes del 31 de diciembre del año en que se comunicó.**

¿Cuál es el mínimo de duración del proceso de CCL?

No tiene mínimos de duración.

¿Existe una cantidad máxima franquiciable de UCL al año por participante?

Sí, se franquicia hasta dos veces el mismo código UCL/empresa por trabajador en año calendario.

¿Qué dirección se registra en el formulario de comunicación de la acción de evaluación de CCL?

Se registra la dirección donde se realizará la acción de evaluación de CCL.

¿Qué cosas no se pueden cambiar nunca después que una acción de evaluación está comunicada y se haya iniciado el proceso?

La fecha de inicio de la acción de evaluación, incorporar y reemplazar participantes, código UCL, corregir RUT del participante.

¿Qué modalidades pueden ser utilizadas para financiar procesos de CCL?

- Contrato
- Pre Contrato
- Post Contrato

¿Qué es un Contrato?

Es una convención (acuerdo de voluntades) por la cual el empleador y el trabajador dependiente se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios bajo dependencia o subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios, una remuneración determinada.

¿Qué es el Pre Contrato?

Es aquel proceso de certificación de competencias laborales en la cual la persona evaluada no mantiene vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria del sistema. No obstante, la empresa suscribe con la persona un contrato de evaluación y certificación (que no excede los 2 meses y que no podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez en un año calendario) que solo obliga al participante a ejecutar la actividad de evaluación según las indicaciones entregadas al SENCE. Una vez terminada la actividad, el participante NO ESTÁ OBLIGADO a suscribir un contrato de trabajo con la empresa y viceversa.

¿Cuántas UCL al año pueden tomar las personas que usen pre contrato?, ¿Cuánto es la duración de este proceso de Evaluación CCL?

El empleador y el/la trabajador/a suscriben un contrato de evaluación y certificación cuya vigencia no debe exceder los 2 meses y que no podrá celebrarse, entre las mismas partes, más de una vez en un año calendario.

¿Las personas que realizan evaluación CCL vía pre contrato deben ser obligatoriamente contratados por la empresa?

No se establece la obligatoriedad de contratación posterior a la actividad de evaluación de CCL entre las partes. No hay un vínculo laboral entre empresa y evaluado en el caso del pre contrato.

¿Cuántos participantes puede una empresa evaluar vía pre contrato y cuándo se debe presentar el contrato de evaluación de CCL?

Un máximo del 10% de la dotación contratada el año anterior por 6 o más meses en la empresa. Esta información se debe presentar durante el año que se realiza el pre contrato como respaldo a través una declaración jurada simple emitida por la empresa. El contrato de evaluación de CCL se presenta hasta el término de la evaluación.

Se pueden hacer precontratos por sobre el 10% solo si se hace con personas perteneciente a población vulnerable.

¿Existe algún beneficio para personas que hayan terminado su contrato de trabajo?

Sí, el Post Contrato.

¿Qué es el Post Contrato?

Para aquellas empresas que han tenido que desvincular a trabajadores, la Ley autoriza utilizar el Post Contrato de en evaluación de CCL, mediante el cual es posible evaluar a una persona que dejará de pertenecer a la empresa, hasta 5 meses después del término del vínculo laboral. Estas acciones de evaluación deben ser comunicadas al SENCE 3 días antes que comiencen y deben ser impartidas a trabajadores cuya última renta no supere las 25 UTM.

¿Cuánto tiempo puede durar la acción de evaluación CCL Post Contrato?

La duración de este proceso puede ser de hasta cinco meses contados desde la fecha de término de la vigencia de la relación laboral, en la medida que la acción de evaluación haya sido informada al Servicio por parte de la empresa 3 días hábiles antes que comience la acción de evaluación.

¿Qué requisitos se deben cumplir para participar de un Post Contrato?

La última remuneración de los participantes en este proceso de evaluación no debe exceder las 25 UTM.

¿Cuál es el plazo para liquidar una acción de evaluación?

Hasta 60 días corridos después de finalizada la acción de evaluación y certificación de competencias laborales.

¿Cuál es el plazo para presentar los documentos para liquidación de una acción de evaluación de CCL?

El plazo para presentar los referidos documentos de respaldo, vencerá a los 60 días corridos a contar de la fecha de término de la acción de evaluación. En caso de no cumplir esta obligación, las acciones de evaluación quedarán rechazadas, con lo cual la empresa no podrá hacer uso del beneficio tributario por ellas.

¿Dónde y qué documentos se presentan para liquidar?

La Empresa deberá enviar un correo electrónico a franquicia.competencias@SENCE.cl, con el detalle de las acciones de evaluación y certificación de competencias laborales, en un archivo Excel, cuyo formato puede ser descargado desde www.sence.cl. Además, se deberán adjuntar los siguientes documentos (en formato digital):

- Copia de la factura debidamente pagada
- Copia de la boleta o factura debidamente pagada por parte del trabajador (sólo en el caso que exista copago).

Ambas boletas/facturas deberá consignar una fecha de pago no superior a los 60 días corridos desde la fecha de término del proceso de evaluación.

- Certificado de término del proceso de evaluación emitido por el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

¿Qué pasa con las acciones de evaluación de CCL que cumplen los 60 días los sábados o domingos?

Éstos se deben liquidar al día hábil siguiente.

¿Los 60 días para la liquidación, se cuentan a partir del mismo día de finalizada la evaluación de CCL?

Se cuentan a partir del día siguiente del término de la acción de evaluación.

¿Se pueden cambiar los participantes en una acción de evaluación de CCL?

Sí, pero sólo si el cambio se realiza antes de comenzar la acción de evaluación.

¿Cómo se comunican las modificaciones que puedan presentarse antes o durante la ejecución de la acción de evaluación de CCL?

La Empresa deberá enviar una solicitud al correo electrónico franquicia.competencias@sence.cl, donde se señale claramente lo que debe ser modificado, indicando campo(s) y el(los) motivo(s) del cambio. El formulario de rectificación estará disponible en www.sence.cl.

¿Qué sucede cuando un participante de una acción de evaluación renuncia a la empresa en el transcurso del proceso?

En este caso la empresa no se ve afectada en cuanto debe acreditar dicha situación y así la acción de evaluación es aceptada para su liquidación.

¿Qué gastos de la Unidad de Capacitación se pueden cargar a la Franquicia Tributaria de Evaluación CCL?

Ningún tipo de gastos.

¿Se financian gastos de viáticos y traslados para CCL?

No contempla financiamiento de viáticos y traslados.

¿Las cotizaciones previsionales pueden ser por media jornada?

Sólo para los/las trabajadores/as, de acuerdo a su contrato de trabajo. No en el caso de socios o dueños de empresas.

¿Qué es la Operación Renta?

Consiste en el proceso donde las empresas contribuyentes y personas naturales, según la Ley de la Renta, deben declarar y pagar sus impuestos. En este proceso se hace efectivo el beneficio de Franquicia Tributaria, para lo cual se debe presentar la declaración jurada notarial que contiene el pago de remuneraciones anuales imponibles totales enteradas por la empresa al 31 de diciembre de 2012, firmada por el representante legal.