

1. Año inicio del programa:

1976.

2. Descripción:

El programa Franquicia Tributaria es un conjunto de oportunidades que ofrece el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, con el objetivo de contribuir a mejorar la productividad de los/as trabajadores/as y empresas, promoviendo el desarrollo económico y social del país.

Mediante un incentivo tributario entregado por el Estado, es posible financiar la capacitación y/o la evaluación y certificación de competencias laborales (ECCL) de mujeres y hombres mayores de 15 años, sean trabajadores/as o personas que no se encuentren vinculadas a la empresa, aportando a la sostenibilidad y crecimiento de éstas.

El incentivo tributario entregado por el Estado permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles. La empresa puede administrar directamente sus recursos o hacerlo a través de un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC) que actúa como ente intermediario ante el SENCE. La capacitación la puede realizar directamente la empresa mediante un relator interno o externo, o bien contratando los servicios de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) acreditado en el SENCE. En todos los casos el SENCE debe aprobar previamente el curso a impartir. En el caso de ECCL, la empresa debe contratar los servicios de un centro evaluador acreditado por ChileValora.

3. Problemática o necesidad principal que el programa intenta resolver:

Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza de trabajo no cuentan con las competencias laborales requeridas por las empresas.

4. Objetivo:

La Franquicia Tributaria tiene como objetivo mejorar el capital humano de las personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza de trabajo, a través de capacitación y, evaluación y/o certificación de competencias laborales.

5. Población:

5.1. Potencial: Personas mayores de 15 años que pertenezcan a la fuerza de trabajo.

5.2. Objetivo: Trabajadores, socios y/o dueños de empresas contribuyentes de primera categoría que demandan capacitación. Eventuales trabajadores y ex trabajadores. No se definen cupos previamente ya que es contra demanda.

5.3. Criterios de focalización¹:

Empresas:

- ✓ Ser contribuyente de Primera Categoría.
- ✓ Tener una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM.
- ✓ La empresa debe registrar cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a la planilla de remuneraciones anual.

Personas:

- ✓ Ser mayor de 15 años y pertenecer a la fuerza de trabajo.

La siguiente tabla presenta las cifras de la población potencial, objetivo y beneficiarios efectivos de los últimos años:

Tabla nº1: Población potencial, objetivo y beneficiarios efectivos por año.

Tipo de población/ Año	2017	2018	2019	2020
Población potencial	8.747.958	8.950.970	9.031.545	9.162.701
Población objetivo ²	749.186	613.883	629.209	-
Beneficiarios efectivos ³	749.186	613.883	629.209	-

6. Estrategia de intervención:

Las empresas pueden acceder a las actividades de capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales mediante tres tipos de modalidades, contrato, pre contrato y post contrato.

Contrato: Es aquella capacitación y/o ECCL en que participa un trabajador/a que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria.

Pre Contrato: Es aquella capacitación y/o ECCL en que participa una persona que no mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Se realiza por medio de un contrato de capacitación y/o de ECCL que no puede extenderse por más de 2 meses.

Post Contrato: Es aquella capacitación y/o ECCL en la que participa un ex trabajador/a de la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. La actividad debe realizarse a más tardar cinco meses después de la fecha del término del vínculo laboral del trabajador/a con la empresa.

La empresa puede gestionar este instrumento mediante las siguientes formas:

¹ En el caso de Franquicia Tributaria se trata de requisitos que debe tener cualquier empresa/participante que pretenda hacer uso de esta misma.

² La población objetivo en este programa es igual a la cifra de beneficiarios efectivos.

³ Los beneficiarios reportados corresponden a personas capacitadas durante el año (rut únicos a nivel regional), y que aprobaron al menos un curso de capacitación. La condición de aprobación se produce cuando los usuarios cumplen un 75% de asistencia. El número de beneficiarios informado para el año 2019 es preliminar, la cifra final estará disponible en el mes de junio posterior al proceso de certificación del gasto.

Ficha de diseño
Programa Franquicia Tributaria

- ✓ Directa: La empresa administra los recursos disponibles para utilizar en capacitación y/o en ECCL. Es la que realiza los procesos con el SENCE, contrata en forma directa los servicios con un OTEC y/o Centros Evaluadores.
- ✓ Intermediada: La empresa entrega los recursos (aportes) disponibles para utilizar en capacitación y/o en procesos de ECCL a un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC), el que administra los recursos y realiza todos los procesos con el SENCE. En capacitación el OTIC puede cobrar hasta un máximo del 15 % de los aportes de la empresa por concepto de gastos de administración. Para la ECCL, el gasto de administración no podrá exceder el 5% del costo de dicho proceso.

La empresa podrá estimar, de acuerdo a su planilla anual de remuneraciones imponibles del año anterior, el monto disponible para utilizar el instrumento de la Franquicia Tributaria de acuerdo a los siguientes tramos:

PLANILLA ANUAL DE REMUNERACIONES	MONTO A IMPUTAR
De 0 a 34,99 UTM	0 UTM
De a 35 A 44,99 UTM	7 UTM
De 45 a 900 UTM	9 UTM
Mayor a 900 UTM	1% planilla anual

En el caso de la **capacitación**, el programa dispone el financiamiento de este tipo de actividades, dependiendo de la remuneración bruta de sus trabajadores. A continuación, el detalle:

REMUNERACIÓN BRUTA TRABAJADOR	% VALOR HORA FRANQUICIABLE
De 0 a 25 UTM	100%
Mayor a 25 y hasta 50 UTM	50%
Mayor a 50 UTM	15%

Para el caso de la **evaluación y certificación de competencias laborales**, los tramos de financiamiento son:

ECCL	FT
Hasta 10 UTM	90%
Más de 10 y hasta 25 UTM	70%
Más de 25 y hasta 50 UTM	50%
Sobre 50 UTM	0%

ECCL	FT
Pre contrato	100%
Post contrato – Hasta 10 UTM	90%
Post contrato – Más de 10 y hasta 25 UTM	70%

Ficha de diseño
Programa Franquicia Tributaria

Requisitos por tipos de actividad:

En actividades de precontrato se debe firmar un **contrato de capacitación y/o contrato de evaluación y certificación de competencias laborales** entre la persona y la empresa, con las siguientes características:

- ✓ Tener una vigencia que no exceda de 2 meses desde la suscripción del contrato de capacitación;
- ✓ Se puede celebrar sólo una vez al año entre las mismas partes;
- ✓ El contrato puede considerar una o más acciones de capacitación y/o ECCL;
- ✓ Las acciones de capacitación deben ser impartidas a través de OTEC, es decir, no pueden realizarse bajo la modalidad de Curso Interno de Empresa.
- ✓ Las acciones de evaluación y certificación de competencias deben ser ejecutadas por un Centro de Evaluación que tenga el alcance de competencias para poder realizar dicha actividad.
- ✓ Sólo se podrán contratar servicios de capacitación otorgados por un OTEC o un Centro de Evaluación.

En caso de que el número de personas a ser capacitadas sea igual o superior al 10% de la dotación permanente, el 50% del total de contratos de capacitación y/o ECCL, deberá corresponder a personas discapacitadas y personas vulnerables atendidos por programas públicos administrados por MINTRAB, SENAME, SERNAM, etc. El Director Nacional del SENCE establece anualmente, a través de una resolución, los grupos vulnerables y programas públicos que se atenderán con este instrumento. Para acreditar esta situación, se deberá presentar un certificado que indique si es población vulnerable o discapacitados, el cual tendrá que ser presentado junto con el “Contrato de Capacitación y/o ECCL”.

Cuando el contrato contempla más de 1 acción de capacitación y/o ECCL, el plazo para la presentación de la documentación requerida será hasta la fecha de término de la primera actividad de capacitación y/o ECCL contemplada en éste, o el siguiente día hábil respecto de la fecha de término de la actividad, cuando ésta haya sido ejecutada en días no hábiles, éste último solo aplica para capacitación. Para acciones ECCL la documentación debe ser subida a la plataforma web hasta la fecha de término de la primera actividad del contrato de evaluación.

En actividades post contrato se deben cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Este tipo de capacitación sólo puede ser utilizada hasta 5 meses contados desde la fecha de término de la relación laboral.
- ✓ Presentar el finiquito de trabajo que acredite el término de la relación laboral;
- ✓ Acreditar última renta de hasta 25 UTM;
- ✓ Sólo se podrán contratar servicios de capacitación otorgados por un OTEC o Centro de Evaluación.

Oportunidades que entrega Franquicia Tributaria:

Ficha de diseño
Programa Franquicia Tributaria

- a) **Actividad tipo contrato:** Es aquella capacitación y evaluación y certificación de competencias en la cual participa un trabajador(a) que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria del sistema y regulado por el respectivo contrato de trabajo.
- b) **Actividad pre contrato:** Es aquella capacitación y evaluación y certificación de competencias en la cual la persona no mantiene vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria del sistema. No obstante, la empresa suscribe con la persona un contrato de capacitación y/o evaluación y certificación (que no excede los 2 meses y que no podrá celebrarse entre las mismas partes **más de 1 vez** en un año calendario) que solo obliga a la persona a realizar la actividad de capacitación y/o evaluación. Una vez terminada la actividad, la persona no está obligado a suscribir un contrato de trabajo con la empresa y viceversa.
En dicho contrato puede incluirse la ejecución de una o más acciones de capacitación y/o evaluación.
- c) **Actividad post contrato:** para aquellas empresas que han tenido que desvincular a trabajadores, la Ley establece el Post Contrato de capacitación y/o evaluación y certificación, mediante el cual es posible dar capacitación y/o certificación a una persona que dejará de pertenecer a la empresa, hasta 5 meses después del término del vínculo laboral.
- d) **Procesos de evaluación y certificación de competencias laborales (ECCL):** permiten reconocer formalmente los conocimientos, capacidades y aptitudes de personas para ejecutar funciones específicas de un puesto de trabajo, independientemente de cómo las hayan adquirido.
- e) **Programas de nivelación de estudios de educación básica y media:** conjunto de actividades necesarias para la obtención de una certificación de estudios en cada uno de los niveles de enseñanza básica y media, que dan derecho a certificación de estudios y su equivalencia en cursos regulares. La evaluación final de los/as alumnos/as debe ser efectuada por una entidad que goce de reconocimiento oficial, la que será designada en cada caso por la Secretaría Regional Ministerial de Educación.
- f) **Módulos de formación técnica conducentes a carreras técnicas profesionales:** módulos de formación conducentes al otorgamiento de un título técnico de nivel superior en Centros de Formación Técnica (CFT).
- g) **Gastos en viáticos y traslados en que incurran los trabajadores:** las empresas podrán financiar hasta el 10% de los costos directos de la capacitación en viáticos y traslados de los/as trabajadores/as que asistan a capacitaciones que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo.
- h) **Gasto de unidad de capacitación de la empresa:** Son los gastos en que incurren las empresas durante su ejercicio anual por concepto de la dirección y administración de la unidad de capacitación, la que tiene por objeto tramitar ante el SENCE las acciones de capacitación que ejecute la empresa. El tope asciende hasta un 15% de los costos comunicados y liquidados directamente por la empresa, susceptibles a obtener la rebaja tributaria. Este beneficio sólo rige para las empresas que gestionan sus recursos en forma directa.
- i) **Plan de capacitación:** Es un programa anual de capacitación y/o de ECCL, consensuado entre empleadores/as y trabajadores/as en el Comité Bipartito de Capacitación (CBC), en que se definen los objetivos planteados de la capacitación y/o de la ECCL, para los/as trabajadores, las áreas de la empresa a capacitar, los cursos a ejecutar, el número y características de los/as

Ficha de diseño
Programa Franquicia Tributaria

participantes de estos cursos, entre otros. El beneficio es un 20% adicional para capacitación y certificación en el valor hora o valor UCL.

- j) **Detección de necesidades de capacitación:** Estudio que permite a las empresas determinar los principales requerimientos y prioridades de capacitación de sus trabajadores/as, realizable tanto por personas naturales como jurídicas. Pueden financiar hasta un 10% de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la empresa durante el año respectivo. Al menos se deberán ejecutar el 50% de los cursos y capacitar al 50% de los/as participantes contemplados en el programa de capacitación que se proponga. El estudio debe presentarse a los menos 10 días hábiles previos al inicio del primer curso declarado en el informe (DNC).

7. Resultados de indicadores:

Tabla n°2: Resultados de los principales indicadores de medición para el programa por año.

Indicador	Fórmula de cálculo	Resultado 2018	Resultado 2019
Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación	(Nº de usuarios del año t-1 que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t/ Total de usuarios del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción en el año t) *100	76,20%	80,33%
Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la mejora en desempeño posterior a la capacitación	(Nº de usuarios del año t-1 que evalúa con nota 6 o 7 la mejora en desempeño posterior a la capacitación, medido en el año t/ Total de usuarios del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción en el año t) *100	58,68%	73,59%
Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación	(Nº de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t/ Total de personas que finalizan un curso de capacitación en el año t) *100	94,10%	94,46%

8. Presupuesto:

El programa Franquicia Tributaria no cuenta con presupuesto asignado y los costos se calculan en función de las acciones de capacitación liquidadas por SENCE. No es posible informar respecto al presupuesto ejecutado 2019 hasta que se realice el proceso de certificación del gasto.

Tabla n°3: Presupuesto ejecutado y asignado por año calendario (miles de \$).

Presupuesto en miles de pesos	2016	2017	2018	2019
Ejecutado al 31 de diciembre ⁴	97.443.963	89.941.144	86.083.325	85.192.411

9. Evaluaciones realizadas al programa:

9.1. Estudio base para la evaluación de las empresas desertoras Franquicia Tributaria 2012:

Este estudio tuvo como objetivo identificar los factores que, según las

⁴ Este monto corresponde solo al gasto público con cierre al 31 de diciembre de cada año.

Ficha de diseño
Programa Franquicia Tributaria

empresas desertoras, originan su abandono del sistema de Franquicia Tributaria de capacitación. El informe se encuentra disponible en el siguiente link:

http://www.sence.cl/601/articles-3092_archivo_001.pdf.

9.2. Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile: este estudio analiza la estructura del mercado de la capacitación financiado mediante la Franquicia Tributaria (FT), su organización e institucionalidad, con énfasis en la detección de las fallas de mercado, regulación o falta de ella y el comportamiento de los agentes que forman parte del sistema de capacitación.

9.3. Encuestas de satisfacción años 2013 a 2018: Para la cohorte de beneficiarios años 2013 a 2018 se han aplicado encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. Sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link:

[\(2013\)](http://www.sence.cl/601/articles-3106_archivo_007.pdf)

[\(2014\)](http://www.sence.cl/601/articles-5181_archivo_11.pdf)

[\(2015\)](http://www.sence.cl/601/articles-7249_archivo_09.pdf)

[\(2016\)](http://www.sence.cl/601/articles-8666_archivo_10.pdf)

[\(2017\)](http://www.sence.cl/601/articles-11360_archivo_01.pdf)

[\(2018\)](http://www.sence.cl/601/articles-13529_archivo_08.pdf)

9.4. Encuesta de satisfacción año 2019: Para el corte de beneficiarios año 2019 también se aplicarán encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados con los años anteriores y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. La aplicación de este instrumento se desarrollará durante el año 2020.